วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

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









ภาพจาก : วัดอุภัยภาติการาม(ซำปอกง) จังหวัดฉะเชิงเทรา

Approved by TCI during 2023-2024

International Standard Serial Number

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

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน – มิถุนายน 2567 | VOL.10 NO.2 (APRIL – JUNE 2024)

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

(สาขาพระพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ และด้านนิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ)

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

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน – มิถุนายน 2567 Vol.10 No.2 (April – June 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
ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
ประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14
ผู้จัดการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.สุริยา แสงอินตา นักวิชาการศาสนา
รักษาการ ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีสารสนเทศ
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 ฐิตวฑฺฒโน, ผศ., ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบัติ ธนปณฺโญ,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 โชติปญฺโญ)	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
15.พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมญฺญ,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 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**

การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 1

พรชัย รัตนศรี, ดร.ทวีศักดิ์ แก้วอาษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา 11

นันทิดา สอิ้งรัมย์; สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT 23

ธีรกร สาคร; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 36

พีระยุทธ พูลประภาภรณ์; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 49

ศิรินทรา นาราช; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 63

นิพนธ์ เกลียรัมย์; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 74

ชนะชัย บุญล้อม; สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 86

ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน ; กฤษฎา วัฒนศักดิ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 100

สุพล จอกทอง

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 108
จินตนา สวยขุนทด; พจน์ เจริญสันเทียะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 122
ปภัสสร พรมนุช; พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 144
เกรียงไกร คงธนกิตติ; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 156
ธนภัทร เถาธรรมพิทักษ์; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 172
สุตกานต์ ลิ่มนิจโพธิขำกุล; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี 183
พิทวัส ม่วงรอง; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 193
นันธิตา แสนคาร; ภัทรฤทัย ลุนสำโรง

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว 214
ทศพร หล่าจันดี; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 225
นันทวัฒน์ ประสันแพงศรี; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 238
แสงมณี ยอดน้ำคำ; ดร.พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 249
อนุศรา เรียงสา; สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 260
ปรัชญา ขาวราศรี ; กรองทิพย์ นาควิเชตร , ดร.วิภาส ทองสุทธิ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 277
จักรพันธ์ โปยขุนทด; วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

ผลการใช้ชุดฝึกการเรียนรู้สำเร็จรูปกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม 290
จิรายุ แพเพชร; ดร.นีรนาท จุลเนียม

การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธาราแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ 303
กรรณิกา มานพ, ธนวิชญ์ กิจเดช, ภัทราภรณ์ แสงสุริยวงษ์; เกวลี นาใจ

ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอพพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม ในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 313
พระสุวรรณ สุเมธปุญโญ (ขำโพธิ์ทัย) ขำโพธิ์ทัย; นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, สมชัย ศรีนอก

สารบัญต่อ

//บทความวิชาการ

เรื่อง **ที่**

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน **325**
พระดิเรกศักดิ์ อตฺตทีโป (พิมพบุตร); ผศ. ดร.เกษม แสงนนท์, ผศ. ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์

The Characteristics of the Cultural Space of Junzhuang Yangge **336**
Lichao Liu, Phakamas Jirajarupat, Qianqiu Jin

A Comparison of Light and Shadow Atmospheres on Stage between the Qian Opera Qin NiangMei and TianquA Comparison of Light and Shadow Atmospheres on Stage between the Qian Opera Qin NiangMei and Tianqu **348**
Dandan Sun, Nataporn Rattachaiwong, Xiulei Ren

Research on the choreography techniques of the modern ballet Stone in the Sun - Dream of the Red ChamberResearch on the choreography techniques of the modern ballet Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber **363**
Lina Lyu, Phakamas Jirajarupat, Qianqiu Jin

WE Media: The Platforms for Changsha Huagu Performing ArtsWE Media: The Platforms for Changsha Huagu Performing Arts **375**
Lingdan Wang, Nataporn Rattachaiwong, Yinghua Zhang

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน **397**

การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

Management of supervision operations within basic educational institutions of administrators of educational institutions in the Lam Sonthi District School Group Lopburi Province

พรชัย รัตนศรี, ดร.ทวีศักดิ์ แก้วอาษา
Pornchai Rattanasri, Thaweesak Kaew-asa
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail 650401320097@nmc.an.th, Ta.wee.sak4460@gmail.com

(Received : 3 March 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : 12 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอ ลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the supervision process within basic educational institutions of the administrators of educational institutions in the Lam Sonthi District School Group; Lopburi Province 2) To compare the supervision within basic educational institutions of educational institution administrators. Lamsonthi District School Group Lopburi Province Classified by position and education level. The sample group used in the research was educational institution administrators. and teachers in the group of schools in Lam Sonthi District, Lopburi Province, academic year 2023, totaling 118 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling. 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 of .97. Statistics used for data analysis included frequency.Percentage, mean, standard deviation and t-test (t-test)

The research results found that

1. Management level of supervision operations within basic educational institutions by educational institution administrators. Lamsonthi District School Group Lopburi Province Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of compliance. The aspect with the highest average is curriculum development, followed by personnel development to enhance professional experience. and action research, respectively. The aspect with the lowest average is Developing group work skills.

2. Results of comparing opinions on the administration of supervision operations within basic educational institutions of educational institution administrators. Lamsonthi District School Group Lopburi Province Classified by educational level Overall, they are not different. When considering each aspect, it was found that Operational research They are significantly different at the .05 level.

Keywords : Supervision operations within educational institutions, School Director

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ได้มีวิวัฒนาการและความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันในทุกด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศชาติให้พร้อมเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างศักยภาพให้สามารถดำรงอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จึงมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มีจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีสู่การปฏิบัติในระยะยาว โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แนวคิดว่าการจัดการที่ดี เป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยให้

ครูพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจกระบวนการนิเทศตามลำดับขั้นตอน ทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนและส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงกระบวนการจัดเรียนการสอน โดยมุ่งให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน โดยการร่วมมือของบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรภายในสถานศึกษานั้น ๆ ย่อมส่งผลดีและการนิเทศอย่างต่อเนื่องจากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ย่อมแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดแต่อาจเกิดความตึงเครียดหากเกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ดังนั้นการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอด้วยการนิเทศแบบมีส่วนร่วมซึ่งยึดหลักการชี้ให้เห็นหลัก และวิธีการในการนิเทศให้การช่วยเหลือ สร้างการประสานสัมพันธ์ และให้กำลังใจจะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากการนิเทศได้ (Gordon and Ross Gordon, 2010)

กระบวนการนิเทศการศึกษาช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างการประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับวิชนีย์ ทศศะ (2561) ในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ขอบข่ายนิเทศภายในโรงเรียน 3) กระบวนการนิเทศแบบ NPSFE และ 4) ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับสำเร็จ ยุรชัย (2560) กล่าวว่าการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม จะช่วยในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็กให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและจะมีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับงานวิชาการให้สามารถขับเคลื่อนก้าวหน้า และตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ได้

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญ ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญที่จะต้องมีกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศภายใน เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษาของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกลิดแมน (Gickman, 1990) กำหนดขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 5 งาน ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (direct assistance) 2) การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

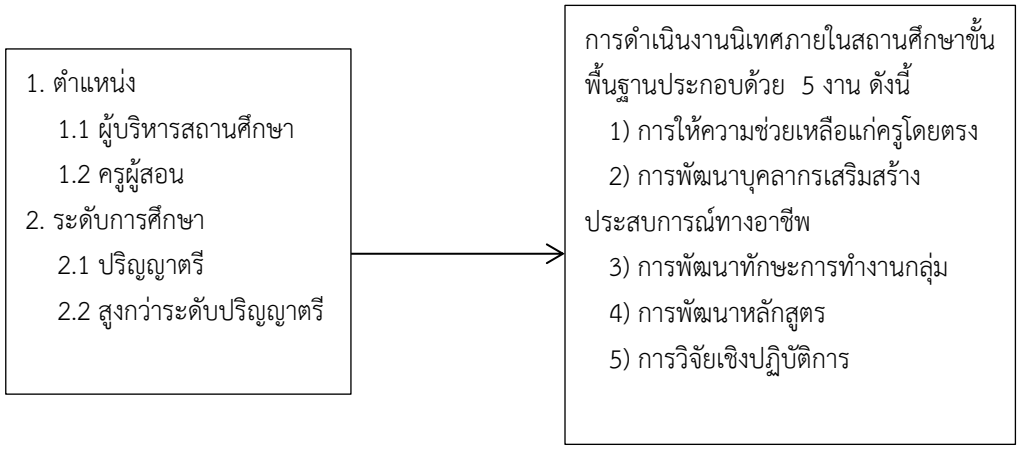
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ได้กรอบแนวคิด ของกลิคแมน (1990) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สถานศึกษาต่าง ๆ นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำนวน 169 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 118 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 การบริหารการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของกลิคแมน (1990) ตามขอบข่ายการนิเทศของโรงเรียน 5 งาน ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
2) การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางอาชีพ
3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
4) การพัฒนาหลักสูตร
5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

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

5 หมายถึง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี นั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

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

2. วิเคราะห์การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหลัดลพบุรี 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การช่วยเหลือโดยตรง	3.97	0.86	มาก	
2	การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.07	0.84	มาก	
3	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.81	0.84	มาก	
4	การพัฒนาหลักสูตร	4.14	0.82	มาก	

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.02	0.84	มาก	
	ภาพรวม		4.00	0.84	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่าการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.00, S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$=4.14, S.D.= 0.84) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้าง ($\bar{X}$=4.07, S.D.=0.84) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (= 4.02, S.D.= 0.84) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X}$= 3.81, S.D.= 0.84)

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 2

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การช่วยเหลือโดยตรง	4.42	0.31	4.23	0.43	1.398	.223
2	การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.37	0.39	4.39	0.53	0.357	.875
3	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.93	0.52	3.90	0.75	0.732	.602
4	การพัฒนาหลักสูตร	4.35	0.75	4.05	0.37	0.601	.732
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.57	0.73	4.30	0.50	0.531	.531
	ภาพรวม		4.25	0.50	4.35	0.39	0.891

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การช่วยเหลือโดยตรง	3.94	0.56	4.01	0.56	.795	.427
2	การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.00	0.62	4.04	0.62	.457	.648
3	การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.00	0.53	4.10	0.49	1.382	.168
4	การพัฒนาหลักสูตร	4.01	0.57	4.05	0.50	.545	.586
5	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.85	0.62	4.03	0.58	1.989	.048*
	ภาพรวม	3.96	0.53	4.05	0.51	1.119	.264

*p > .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ระดับปริญญาตรี ($\overline{X}$=3.69, S.D.=0.53) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$=4.05, S.D.=0.51) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ได้มีกระบวนการบริหารการศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยยึดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีการจัดทำ คู่มือในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้มีการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนา ศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับภีชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับโชคระวี เจียมพุก (2563) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม พบว่า กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ต่างก็ตระหนักและให้ความสำคัญ และความจำเป็นของ การนิเทศภายในเพื่อให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลักซึ่งการนิเทศภายในมีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เมตามวัยและเต็มศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับกับภีชาวิชญ์ ยางงาม (2564) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และวิทยฐานะ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่า สถานภาพด้านอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ กังหัน (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้คณะครูบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการนิเทศภายใน สถานศึกษา กำหนดโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร และประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการการบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าในปัจจุบันมีการ จัดให้ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม

สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการนิเทศให้แก่ครู แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีทักษะความรู้ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการมากกว่า จึงสามารถที่จะเปรียบเทียบสภาพการบริหารในสถานศึกษาได้ดีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับอภิสรา กังสังข์ (2561) ได้ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงครอบคลุมถึงการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย และสร้างความ ตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูอ่านบทความวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย นำสื่อ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ กลิคแมน (Glickman, 1995) ที่กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีความสำคัญในด้านการปรับปรุงการสอน สำหรับการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถดำเนินได้หลายรูปแบบ และสามารถนำไปใช้ให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ก่อนจะดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้นิเทศควรเลือกแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคในการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการวิจัยร่วมกับคณะครู ให้สอดคล้องกับรูปแบบต่าง ๆ ของการนิเทศตามความเหมาะสมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตร รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีคณะทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำครู เกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดนิทรรศการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่าง ๆ การเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์เป็นต้น

1.2 จากการวิจัย พบว่า การบริหารการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สื่อสารให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน สามารถปฏิบัติงานได้ ส่งเสริมให้ครูสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และยอมรับกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติร่วมกัน สามารถแก้ปัญหาเพื่อลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ เหมาะสม สร้างกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อได้ทราบข้อมูลการดำเนินงานของตนที่ชัดเจนสามารถนำผลการศึกษา ไปพัฒนาโรงเรียน ให้มีคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพบทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการนำ กระบวนการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ กังหัน. (2565). **สภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดแพร่**.การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร,พิษณุโลก.

โชคระวี เจียมพุก. (2563).**กระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลนครปฐม.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

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

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

ภีชาวิชญ์ ยางงาม.(2564).**กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3.**การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,กรุงเทพมหานคร.

วิชนีย์ ทศศะ. (2561). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สำเร็จ ยุรชัย และคณะ. (2560). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.

อภิสรา กังสังข์. (2561). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา**.สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,สงขลา.

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

หน่วยศึกษานิเทศก์. (2562). **แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Gordon & Jovita M.Ross – Gordon. (2010). **Super Vission and Instructional leadership**. 8th ed. Boston : Pearson.

Glickman. C.D. (1990). **Supervision of Instruction** (2nd ed.). Boston : Alyn and Bacon.

Glickman. Gordon, S.P. & Ross-Gordon, J.M. (1995).**Supervision of instruction : Adevelopment approach** (3'ed.). Boston : Ally and Bacon.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา

The Innovative Leadership of School Directors Educational Quality Development Network Center of Chokchai 4 Nakhon ratchasima

นางสาวนันทิดา สอิ้งรัมย์, สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม
Nantida Sa-ingram, Suvijuk Mansaraneeyatham
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: 650401320086@nmc.an.th, suvijuk2564@gmail.com

(Received : 2 March 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : 18 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the innovative leadership of administrators in network center schools Develop the quality of education in Chokchai 4, Nakhon Ratchasima Province.

2) To compare the innovative leadership of educational institution administrators. Chokchai 4 Educational Quality Development Network Center, Nakhon Ratchasima Province, classified by Education level Work experience The sample group used in the research was 86 school administrators and teachers in the Chokchai 4 Educational Quality Development Network Center, Nakhon Ratchasima Province, academic year 2023. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table and simple random sampling The research tool 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 0.99. Statistics used for data analysis include frequencies, percentages, values. Average standard deviation T-test and F-test

The research results found that

1. Innovative leadership of educational institution administrators Chokchai 4 Educational Quality Development Network Center, Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level. The aspect with the highest average was vision, followed by network building and teamwork. And the aspect with the lowest average is creativity.

2. Results from comparing the innovative leadership of school administrators Chokchai 4 Educational Quality Development Network Center, Nakhon Ratchasima Province, classified by educational level and work experience. Overall and each aspect is not different.

Keywords : Innovative Leadership, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย การผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคการศึกษายังคงเป็นไปตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา ประกอบกับค่านิยมของผู้เรียน ที่ยังคงมุ่งเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ และให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรมากกว่าความรู้ และสมรรถนะในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เน้นการผลิตบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์ซึ่งดำเนินการได้ง่ายกว่าด้านอื่น และมุ่งเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่สำคัญจำเป็น เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและทักษะดิจิทัล และขาดสมรรถนะในการทำงานตามอาชีพ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเอง และพัฒนาผลิตภาพของงานเพื่อการพัฒนาประเทศได้ สภาวการณ์นี้ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานในระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษา และการขาดแคลนกำลังคนระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมถึงการไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือมูลค่าเพิ่มในผลผลิตของงานได้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พบว่า ยังมีปัญหาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ อันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากรด้านการวิจัย และเงินลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มาจากภาครัฐเป็นหลัก ส่งผลให้ขาดแคลนองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของประเทศ ทำให้ประเทศไม่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, หน้า 100)

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบและการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเปลี่ยนโฉมบทบาท 'ครู' ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก "ครูสอน" เป็น "โค้ช" หรือ "ผู้อำนวยการการเรียนรู้" ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580, หน้า 33)

กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์ผลสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการ

เปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลายเหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนา บุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่เผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคนวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนแล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไปดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อการเป็นองก์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กรสามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยดีก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2555, หน้า 122-123)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่ง พยัต วุฒิรงค์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์การ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองศ์การ การบริหารความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม นอกจากนั้นเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557,หน้า 41) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำ ต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาขององค์การให้มากขึ้น

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 มีหน้าที่จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่เป็นองค์กรชั้นนำ น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีพันธกิจที่มุ่งพัฒนาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศพัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสม กับบริบท และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา โดยระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย การนำ นโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่าการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการวางแผนไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดความตระหนักและทักษะในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และมี

อุปสรรคด้านนโยบายปฏิรูปการศึกษายังไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2, 2566, หน้า 31-40)

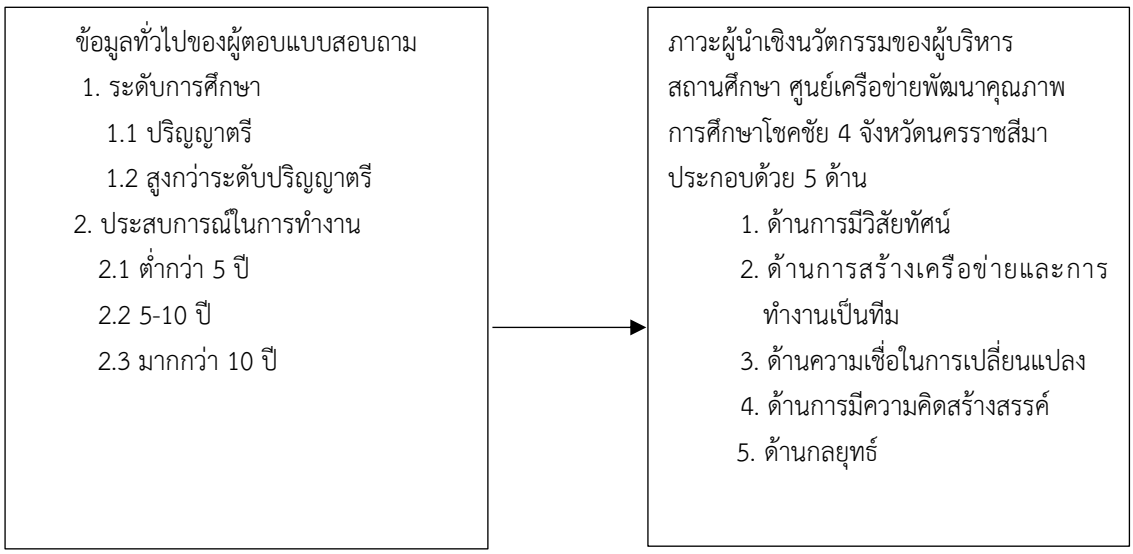
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลต่อไป สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบการศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดของ Wooi (2013)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาปีการศึกษา 2566 จำนวน 112

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาการศึกษาโชคชัย 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 86 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง (Krejcie and Morgan 1970, pp. 607-610) และได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดตามแนวคิดของ Wooi (2013) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านกลยุทธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดของ Wooi (2013) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจาก Wooi (2013) ได้จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเคหะประชาสามัคคี อำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 86 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples) และจำแนกตามประสบการณ์ประสบการณ์ในทำงานโดยใช้ค่า F – test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.35	0.56	มาก	1
2	ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม	4.28	0.63	มาก	2
3	ด้านความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.68	มาก	4
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.17	0.68	มาก	5
5	ด้านกลยุทธ์	4.22	0.65	มาก	3
	ภาพรวม	4.24	0.62	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.63) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.65) ด้านความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.68)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.56	4.45	0.57	-1.01	0.32
2	ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม	4.22	0.66	4.44	0.51	-1.44	0.16
3	ด้านความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.70	4.35	0.61	-1.45	0.25
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.09	0.70	4.36	0.63	-1.57	0.12
5	ด้านกลยุทธ์	4.16	0.67	4.38	0.60	-1.37	0.17
	ภาพรวม	4.20	0.63	4.40	0.57	-1.36	0.18

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.86	2	0.43	1.41	0.25
	กลุ่ม	25.44	83	0.31		
	รวม	26.30	85			
ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.78	2	0.89	2.33	0.10
	กลุ่ม	31.69	83	0.38		
	รวม	33.47	85			
ด้านความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.10	2	1.05	2.31	0.11
	กลุ่ม	37.56	83	0.45		
	รวม	39.65	85			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.45	2	0.73	1.57	0.21
	กลุ่ม	38.36	83	0.46		
	รวม	39.81	85			
ด้านกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.20	2	0.60	1.42	0.25
	กลุ่ม	35.38	83	0.43		
	รวม	36.58	85			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.42	2	0.71	1.88	0.16
	กลุ่ม	31.20	83	0.38		
	รวม	32.61	85			

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา มองวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความเข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังนำนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการมาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นิสัยใฝ่เรียนรู้ และนิสัยรักการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำพาสถานศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีแนวทางและวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างสรรค์ผลของงานให้มีสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของของปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน และด้วยนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบ Digital Performance Appraisal (DPA) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และเร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา แก้วสีหมอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติภรณ์ ทัศนกิจ ,คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกสรรข้อมูลและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆและเข้าใจรายละเอียดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ จึงทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ และทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมาตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรพรรณ์ สียวง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติภรณ์ ทัศนกิจ,คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับติดตามและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษากับแนวทางปรับปรุงพัฒนาที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะได้นำไปออกแบบหรือวางแผนในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับตัวแปรเพิ่มมากขึ้น เช่น ตำแหน่ง เพศ ขนาดของสถานศึกษา เพราะจะทำให้มีผลงานวิจัยที่ชัดเจนและได้แนวทางการพัฒนาตรงกับสภาพจริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา :https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/

ชุติภรณ์ ทัศนกิจ,คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.** สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา : https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/263827

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

พยัต วุฒิรงค์. (2555). **การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.**(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ศิริพรพรรณ์ สียวง. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย** (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,มหาวิทยาลัยพะเยา).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 14(2): 117-128.

สุพรรษา แก้วสีหมอก. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2** สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา : https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255365

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th 'ed.). NY: Harper & Row.

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

Wooi, T. (2013). **Innovation leadership in education.** Retrieved April 15, 2014 from http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education - 29983666.

การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

The study of the results of learning activities about volleyball Health Education and Physical Education Learning Subject Group Grade 6 by cooperative learning with TGT

ธีรกร สาคร, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
Theerakorn Sakorn, Patruthai Lunsomrong
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail : Theerakornsakorn1@gmail.com, phdpkw@gmail.com

(Received : 6 April 2024 ; Edit : 8 April 2024; accepted : 8 April 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ตามเกณฑ์ 80/80 2) ศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของทักษะ/ความสามารถการเล่นกีฬาวอลเลย์บอล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค TGT จำนวน 8 แผนมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก ($\bar{X}$= 4.12 , S.D. = 0.08) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอลโดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบทดสอบด้านความรู้ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.75 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ฉบับที่ 2 แบบวัดทักษะ/ความสามารถเรื่องกีฬาวอลเลย์บอลมี 5 ทักษะ จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบ Rubric มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79 ค่าดัชนีประสิทธิผลของทักษะ/ความสามารถการเล่นกีฬาวอลเลย์บอลมีค่าเท่ากับ 0.6200 คิดเป็นร้อยละ 62.00 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT อยู่ในเกณฑ์85.28/83.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพ สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอลโดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบทดสอบด้านความรู้ แบบปรนัย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ฉบับที่ 2 แบบวัดทักษะ/ความสามารถเรื่องกีฬาวอลเลย์บอลมี 5 ทักษะ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 ค่าดัชนีประสิทธิผลของทักษะ/ความสามารถการเล่นกีฬาวอลเลย์บอล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มีค่าเท่ากับ 0.6200 คิดเป็นร้อยละ 62.00

3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT, ประสิทธิภาพ,ประสิทธิผล,ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the effectiveness of the learning activity plan. About volleyball Health and Physical Education learning group Grade 6 by cooperative learning with TGT techniques according to the 80/80 criteria. 2) Study the effectiveness index of skills/abilities in playing volleyball. Grade 6 by cooperative learning with TGT techniques. and 3) study student satisfaction with cooperative learning activities using the TGT technique. The sample group used is a 6th grade student at Ban Nong Khu School. Trapiang Tia Subdistrict, Lamduan District, Surin Province which was obtained from a random sampling of 30 people. The research tools consisted of The 8 plans for cooperative group learning activities using TGT techniques were of very appropriate quality ($\bar{X}$= 4.12 , S.D. = 0.08) Achievement test for learning about volleyball by cooperative learning with TGT techniques. There are 2 editions. Issue 1 is a knowledge test. Multiple choice type with 4 options, 30 items, with a discriminatory power (B) between 0.24 and 0.75, with a confidence value of 0.87. Version 2: Volleyball skill/ability test has 5 skills, 20 items. Rubric has a discriminant power value for each item($\mathbf{r}_{xy}$)between 0.32 and 0.88 with a confidence value of 0.79. The index of effectiveness of skills/abilities in playing volleyball is equal to 0.6200, calculated as 62.00 percent. Questionnaire of satisfaction with The study was a 5-level rating scale with 15 items. The discriminant power of each item $\mathbf{r}_{xy}$was between 0.32 and 0.88 with a confidence value of 0.79. Statistics used were percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that

1) Effectiveness of the learning activity plan About volleyball Health and Physical Education learning group Grade 6 by cooperative learning using TGT techniques is in the criteria of 85.28/83.00. which is more effective than the set criterion of 80/80.

2) learning achievement in volleyball by cooperative learning using the TGT technique, there are 2 editions, edition 1 is a knowledge test, multiple choice, with confidence values for both The second version was equal to 0.87. The second version of the volleyball skill/ability test had 5 skills with a confidence value for the whole version equal to 0.79. The effectiveness index of skills/abilities playing volleyball Grade 6 by cooperative learning using the TGT technique has a value of 0.6200 or 62.00 percent.

3) Students are satisfied with learning in Grade 6 with a reliability value of 0.79, at the level a lot.

Keywords : Cooperative learning TGT techniques, efficiency, effectiveness, academic achievement, satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการทางการศึกษาไว้ว่าการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนการมีส่วนร่วมของสังคมและการพัฒนากระบวนการ การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสิทธิของบุคคลรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพมีการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและจัดให้แก่บุคคลด้อยโอกาสเป็นกรณีพิเศษแนวการจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางถือว่าผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หลักการจัดการศึกษาเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับที่เกี่ยวกับสังคมประวัติศาสตร์ทักษะเกี่ยวกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย ตลอดจนความรู้และทักษะด้านภาษาคณิตศาสตร์ เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องทักษะในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข นอกจากนี้มาตรา 22 ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ ในมาตรา 23 เน้นการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้ความสำคัญของการบูรณาการความรู้ คุณธรรมกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช. 2542)

ในส่วนของการเรียนรู้กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการด้านต่างๆของมนุษย์การดำรงชีวิตและครอบครัวการเคลื่อนไหวการออกกำลังกายการเล่นเกม กีฬาไทย และกีฬาสากลการสร้างเสริมสุขภาพสมรรถภาพการป้องกันโรคและความปลอดภัยในชีวิตสามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องมีเจตคติและค่านิยมที่ดีในเรื่องธรรมชาติการเจริญเติบโตการสร้างเสริมสุขภาพและการดำรงสุขภาพของตนและบุคคลในครอบครัวให้มีสุขลักษณะที่ยั่งยืนมีทักษะปฏิบัติด้านสุขภาพและสมรรถภาพจนเป็นกิจนิสัยการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยึดหลักการดังกล่าวนี้ (วัฒนา รวยสำราญและคณะ. 2551:1)

กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจัดเป็นสาระการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ เพราะการมีสุขภาพดีเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประการแรกของคนไทยที่รัฐบาลได้กำหนดไว้เป็นนโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถยืนหยัดอย่างไทยในประชาสังคมโลก ทั้งปัจจุบันและอนาคตโดยการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพการป้องกันโรคการส่งเสริม การพัฒนาสุขภาพ และการบริหารจัดการชีวิตเพื่อดำรงสุขภาพที่ดีอันเป็นรากฐานสำคัญยิ่งในการดำเนินชีวิตที่สมดุลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณอันเป็นองค์ประกอบของการมีสภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ (กรมวิชาการ. 2546 : 1)

กีฬาวอลเลย์บอลได้กำหนดไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาสาระที่3: การเคลื่อนไหวการออกกำลังกายการเล่นเกมกีฬาไทยและกีฬาสากลมาตรฐาน พ 3.1 : เข้าใจมีทักษะในการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางกายการเล่นเกมและกีฬาสถานศึกษาสามารถเลือกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามความพร้อมและความเหมาะสมให้กับทุกช่วงชั้นตั้งแต่ช่วงชั้นที่1-4 นอกจากนี้กีฬาวอลเลย์บอล ยังเป็นกีฬาอีกชนิดหนึ่งที่จัดทำการแข่งขันตั้งแต่ในระดับโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสูงๆขึ้นไป (กรมวิชาการ. 2546 : 18)

กีฬาวอลเลย์บอล เป็นกิจกรรมพลศึกษาประเภทหนึ่งที่มีลักษณะการเล่นเหมือนกับการเล่นกีฬาประเภทอื่น ๆ ประกอบด้วย การอบอุ่นร่างกาย การสร้างความคุ้นเคยสำหรับกีฬาวอลเลย์บอล ทักษะการเคลื่อนที่สำหรับกีฬาวอลเลย์บอล ทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง (อันเดอร์) ทักษะการเสิร์ฟลูกวอลเลย์บอล ทักษะการตบ ทักษะการสกัดกั้น (การบล็อก) ทักษะการเคลื่อนไหวและการแตะชูลูกบอล (การเซต) และพื้นฐานการเล่นเป็นทีม ซึ่งช่วยให้ผู้เล่นได้รับประโยชน์หลายประการเช่น ช่วยให้กล้ามเนื้อสมบูรณ์แข็งแรง ร่างกายมีความอดทนต่อการทำงานมีความต้านทานโรคได้ดี และทำให้อารมณ์แจ่มใส สนุกสนาน ร่าเริง กล้าที่จะแสดงออก แต่ทั้งนี้กีฬาวอลเลย์บอลเป็นการเล่นที่ต้องฝึกฝนทักษะอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ การแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มและมีผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มช่วยให้คำแนะนำ

และฝึกปฏิบัติตามใบงานที่ครูมอบหมายให้พร้อมที่จะทำกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพจากการเรียนรู้จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และสนุกกับการเรียนมากขึ้น (อุทัย สงวนพงษ์. 2545 : 3 – 4)

จากการประมวลผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าคุณภาพการศึกษาด้านการกีฬาของโรงเรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะพื้นฐานด้านการเล่นกีฬาวอลเลย์บอลนักเรียนยังขาดทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอบอุ่นร่างกาย การสร้างความคุ้นเคยสำหรับกีฬาวอลเลย์บอล ทักษะการเคลื่อนที่สำหรับกีฬาวอลเลย์บอล ทักษะการเล่นลูกสองมือล่าง(อันเดอร์) ทักษะการเสิร์ฟลูกวอลเลย์บอลทักษะการตบ ทักษะการสกัดกั้น (การบล็อก) ทักษะการเคลื่อนไหวและการแตะชูลูกบอล (การเซต) และพื้นฐานการเล่นเป็นทีมนักเรียนไม่มีน้ำใจนักกีฬาไม่เคารพกฎกติกาขาดระเบียบวินัยส่งผลให้โรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จด้านกีฬาวอลเลย์บอลทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับจังหวัด แสดงว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพลศึกษาของครูยังไม่ตอบสนองกับความคาดหวังของหลักสูตรสถานศึกษา จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงจำเป็นต้องการศึกษารูปแบบในการจัดกิจกรรมการสอนกีฬาวอลเลย์บอลแบบกลุ่มร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT ที่เน้นกระบวนการกลุ่มร่วมมือ

วิธีการจัดการเรียนรูมีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมต่างๆอันจะเป็นการส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่นการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรูปแบบหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนรู้ด้วยตนเองมีทักษะทางสังคมและการทำงานกลุ่มร่วมทั้งทักษะในการสื่อสาร (อรนุช ลิมตศิริ.2546 : 141)

การสอนแบบกลุ่มร่วมมือสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะทางสังคมและเป็นรูปแบบการสอนที่นักเรียนชอบ Robert Slavin (1986) แห่ง John Hopkin University เสนอเกี่ยวกับการสอนแบบกลุ่มร่วมมือกัน เรียนรู้ไว้ว่าเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นความตระหนักในการพัฒนาตนเองและกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มทุกคนในกลุ่มจะต้องมีการช่วยเหลือพูดคุย กันในการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียนให้ดีขึ้นทำให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและ รู้ถึงคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) การที่นักเรียนใช้ ความสามารถของตนเองในการอธิบายให้เพื่อนฟังได้มีความพัฒนาความเข้าใจให้สูงขึ้นถึงขั้นการถ่ายทอดความคิด เป็นการเรียบเรียงคำอธิบายและช่วยปรับความเข้าใจให้ชัดเจนขึ้นส่วนบทบาทของครูจะต้องไม่ถือว่าตนเองเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในชั้นเรียนเพียงคนเดียวแต่จะเป็นผู้ชี้แนะอำนวยความสะดวกสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ นักเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศแห่งการร่วมมือค้นคว้าช่วยเหลือซึ้งกันและกันสอดคล้องกัน

(ปสาสน กงตาล. 2534.) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสอนแบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรูว่าเป็นเทคนิค ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสติปัญญาและสังคมทั้งนี้เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันควรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น

(ทิศนา แขมมณี. 2546 : 64) ได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือว่าพัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสันและจอห์นสันซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนควรร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันเพราะการแข่งขันก่อนให้เกิดสภาพการณ์ของการแพ้ - ชนะ ต่างจากการร่วมมือมือกันซึ่งก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการชนะ-ชนะ อันเป็นสภาพการณที่ดีกว่าทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญาจากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้น่าจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองร่วมมือกันเรียนรู้โดยในกลุ่มตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มซึ้งแต่ละคนจะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มในการศึกษาหาความรู้จากการร่วมมือกันเรียนรู้ทั้งเด็กที่เรียนเก่งเรียนปานกลางและเด็กที่เรียนอ่อนเพื่อที่ จะได้พัฒนาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาได้ดีให้เหมาะสมกับธรรมชาติและสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2546

กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เป็นการจัดกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ในกลุ่มโดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มแสดงความสามารถในการแข่งขันด้านความรู้กันระหว่างกลุ่มซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การแบ่งกลุ่มนักเรียนคละความสามารถเป็นขั้นการกำหนดให้ผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ในกลุ่มโดยคละความสามารถ ระดับ เก่ง ปานกลาง อ่อน ขั้นที่ 2 การเสนอความรู้ใหม่เป็นขั้นการนำเสนอบทเรียนใหม่ โดยครูนำเสนอบทเรียนและสื่อที่น่าสนใจ ขั้นที่ 3 ทบทวนความรู้ร่วมกันและฝึกทักษะ เป็นขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม โดยการจับคู่เพื่อตอบคำถามเป็นการเตรียมตัวสำหรับการแข่งขันในขั้น

กิจกรรมต่อไป ขั้นที่ 4 การแข่งขันเกมเป็นขั้นที่แต่ละกลุ่มส่งสมาชิกที่เป็นตัวแทนโดยแยกตามความสามารถในระดับเก่ง ปานกลาง อ่อน ร่วมแข่งขันกิจกรรมเกมตอบคำถาม ขั้นที่ 5 ประกาศผลการแข่งขันเกมเป็นขั้นสมาชิกในกลุ่มเปลี่ยนกันตรวจให้คะแนนกิจกรรมเกมแล้วรวมคะแนนของสมาชิกในกลุ่มทุกคนหาค่าคะแนนเฉลี่ย กลุ่มใดได้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเป็นกลุ่มชนะเลิศ ครูประกาศผลกิจกรรมเกมและมอบรางวัล (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542 : 36-37)

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาและมีความต้องการพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้ใช้กระบวนการกลุ่มในการแสวงหาความรู้ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นสุขมีนิสัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ซึ่งเป็นวิธีที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบกลุ่มและช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันและได้พัฒนาตนเองไปพร้อมกับเพื่อนในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

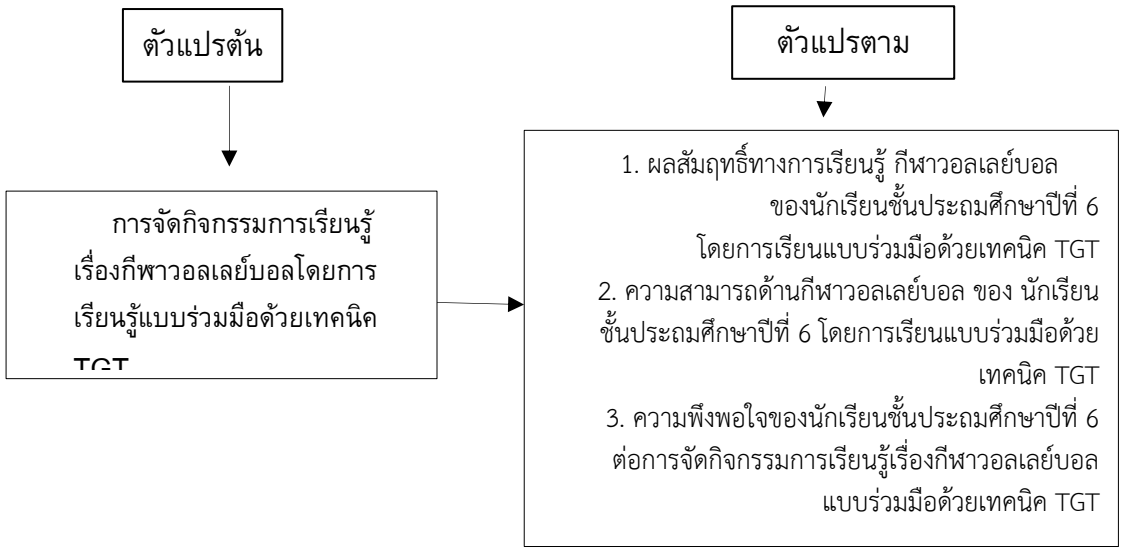
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT
ตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ตามเกณฑ์ 80/80 มีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ 80/80

2. ค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอลชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT อยู่ในระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มโรงเรียนตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีจำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่
1. โรงเรียนตะเปียงเตีย จำนวน 15 คน 2. โรงเรียนอัมรินทร์ราษฎร์วิทยา จำนวน 20 คน และ 3. โรงเรียนบ้านหนองคู จำนวน 30 คน รวมจำนวนนักเรียน 65 คน จากโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

2. **ตัวแปร**

2.1 ตัวแปรต้น คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

2.2 ตัวแปรตาม คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องกีฬาวอลเลย์บอล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT 2. ความสามารถด้านกีฬาวอลเลย์บอล ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT 3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย**

3.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGTจำนวน 8 แผนจัดการเรียนรู้แผนละ 1 - 2 ชั่วโมง รวมเวลา 14 ชั่วโมง

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิคTGT แบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบด้านความรู้ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบวัดทักษะ/ความสามารถ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล 5 ทักษะ จำนวน 20 ข้อ ให้คะแนนแบบรูบริค (Rubric Score) 3 ระดับ ข้อละ 3 คะแนน รวม 60 คะแนน รวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 90 คะแนน

3.3 ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเรื่อง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 15 ข้อ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบเครื่องมือด้วยเทคนิค TGTดำเนินการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เกี่ยวกับหลักการ จุดหมาย โครงสร้างอัตราเวลาเรียน สาระมาตรฐานการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (กรมวิชาการ. 2545 :1-41)

1.2 ศึกษาคู่มือครู แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (เชาวลิต ภูมิภาค. 2551)

1.3 ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.4 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT จากหนังสือ/ทฤษฎี (ประภัสรา โคตะขุน. 2553)

1.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้ สาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอลซึ่งมีสาระการเรียนรู้ย่อยที่ผู้วิจัยค้นคว้านำมาวิจัย

1.6 ดำเนินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างแบบฝึกทักษะ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT จำนวน 8 แผน แผนละ 1 - 2 ชั่วโมง รวมเวลา 14 ชั่วโมง

1.7 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำในส่วนที่บกพร่องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.8นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะเรื่องกีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

1.9 นำคะแนนผลการประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพทีละแผนแล้วมาหาค่าเฉลี่ยได้ค่าเฉลี่ยผลการประเมินโดยภาพรวมเท่ากับ 4.12 ซึ่งมีคุณภาพและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.10 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบฝึกทักษะ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

1.11 ทดลองใช้ (Tryout) กับ โรงเรียนอมรินทร์ราษฎร์วิทยา ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 เพื่อหาความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล พบว่าในบางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กิจกรรมใช้เวลามากเกินไป ผู้วิจัย จึงได้นำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง

1.12 จัดพิมพ์แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

2.1 ฉบับที่ 1 แบบทดสอบประสิทธิภาพของแผน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1.1 ศึกษาวิธีเขียนข้อสอบแบบเลือกตอบจากเอกสารตำรา เทคนิคการสอนและรูปแบบการเขียนข้อสอบ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 202-334) ศึกษาการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบอิงเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 56-98)

2.1.2 วิเคราะห์เนื้อหา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่ต้องการวัดเพื่อสร้างข้อสอบให้ครอบคลุมเนื้อหา และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล ประกอบการจัดทำข้อสอบวัดผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียนและได้สร้างข้อสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ เพื่อใช้เป็นแบบทดสอบฉบับจริง จำนวน 30 ข้อ

2.1.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ เพื่อตรวจสอบให้คะแนนและนำไปปรับปรุง

2.1.4 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมแบบประเมินเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ที่ประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยใช้สูตร IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 219 - 211) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.1.5 นำผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์การเรียนรู้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 219-221) เลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 ถึง 1.00 จำนวน 30 ข้อ เป็นข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

2.1.6 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอมรินทร์ราษฎร์วิทยา ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2.1.7 นำกระดาษคำตอบที่ได้ มาตรวจให้คะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (B) ของแบบทดสอบเป็นรายข้อโดยวิธีของเบรนแนน (Brennan) (บุญชม ศรีสะอาด.2545 : 90-91) แล้วคัดข้อสอบไว้เฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (B) ตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.75

2.1.8 นำข้อสอบทั้ง 30 ข้อที่คัดเลือกไว้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยวิธีของโลเวท (Lovett)

2.1.9 จัดพิมพ์ข้อสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เป็นแบบทดสอบฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2.2 ฉบับที่ 2 แบบวัดค่าดัชนีประสิทธิผล มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารวิธีการสร้างแบบวัดทักษะ/ความสามารถเรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล จากเอกสารตำรารวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการวิธีสอนและการวัดเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา (วรศักดิ์ เพียรชอบ. 2548 : 411 - 431)

2.2.2 วิเคราะห์เนื้อหาวิชาพลศึกษา เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทักษะกีฬาวอลเลย์บอลที่จะทำการวัดภาคปฏิบัติ

2.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาที่จะวัดความคิดรวบยอดและจุดประสงค์การเรียนรู้

2.2.4 กำหนดรายการต่างๆ ที่จะวัด และกำหนดสัดส่วนคะแนนเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละทักษะ

2.2.5 นำแบบวัดทักษะ/ความสามารถเรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปปรับปรุง

2.2.6 นำแบบวัดทักษะ/ความสามารถ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การให้คะแนนก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.7 นำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยและปรับปรุงแก้ไขแบบวัดภาคปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไข และกำหนดสัดส่วนคะแนน เกณฑ์การให้คะแนน

2.2.8 จัดพิมพ์แบบวัดทักษะ/ความสามารถ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอมรินทร์ราษฎร์วิทยา ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

2.2.9 นำคะแนนที่ได้จากผู้สังเกต 2 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในการให้คะแนน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (rxy) ของ Pearson (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ผลการวิเคราะห์ได้คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (rxy) ผ่านเกณฑ์

2.1.10 จัดพิมพ์เป็นแบบวัดทักษะ/ความสามารถ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล ฉบับจริงไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ ของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจจากตำรา เอกสารเกี่ยวกับหลักการสร้างแบบสอบถาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำแบบสอบถามความพึงพอใจ ของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 20 ข้อ ซึ่งต้องการใช้จริง 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ด้านประโยชน์ที่ได้รับด้านเนื้อหา โดยกำหนดค่าความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยคำนึงถึงการเขียนข้อความควรเขียนในแง่ความรู้สึก หรือความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปไม่ใช้ข้อเท็จจริง ข้อความจะต้องสั้นเข้าใจง่าย และชัดเจน

3.3 นำแบบสอบถามพึงพอใจที่สร้างขึ้นทั้ง 20 ข้อ ซึ่งต้องการใช้จริง 15 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนาแบบสอบถามความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Tryout)กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอมรินทร์ราษฎร์วิทยา ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 20 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

3.6 นำแบบวัดความพึงพอใจมาตรวจให้คะแนนและหาค่าอำนาจจำแนก ของPearson (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ผลการวิเคราะห์ได้คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (rxy)ผ่านเกณฑ์ (ซึ่งได้ค่า rxy ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ df = 28,= .05 เท่ากับ 0.246) ไว้จำนวน 15 ข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (rxy) ตั้งแต่ 0.32 – 0.88

3.7 นำแบบสอบถามความพึงพอใจมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ถูกต้องสมบูรณ์

3.8 นำแบบสอบถามความพึงพอใจจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองคู ตำบลตระเปียงเตีย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งหมด 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

5.1 วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบทดสอบ และแบบวัดความสามารถเรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ แบบวัดทักษะ/ความสามารถเรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล จำนวน 5 ข้อ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1 ชั่วโมง รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบก่อนและหลังเรียน รวมทั้งสิ้น 14 ชั่วโมง

5.2. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ระหว่างภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 1 ชั่วโมง รวมเวลาที่ใช้ในการทดสอบก่อนและหลังเรียน รวมทั้งสิ้น 14 ชั่วโมง แล้วทดสอบย่อยท้ายแผน ทดสอบความสามารถ และประเมินพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนระหว่างเรียน แล้วบันทึกคะแนนไว้ในแต่ละแผนจนครบจำนวน 8 แผน

5.3 เมื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เสร็จสิ้นแล้ว ทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียน และแบบวัดทักษะ/ความสามารถ ชุดเดียวกัน

5.4 วัดแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการเรียนแบบร่วมมือเทคนิค TGT วันสุดท้ายของวันทดลอง

5.5 นำคะแนนที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

6.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT
ตามเกณฑ์ 80/80

6.2 การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT โดยถือเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ เบสท์ (1997: 190)

ตารางที่ 1 เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความพึงพอใจมาก
2.50 – 3.49	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.49	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มีประสิทธิภาพ85.28/83.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และดัชนีประสิทธิผลมีค่าเท่ากับ 0.6200 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.00

2. วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิคTGT แบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบทดสอบด้านความรู้ แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.75 มีค่าความเชื่อมั่น r_{cc} ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ฉบับที่ 2 แบบวัดทักษะ/ความสามารถด้านกีฬาวอลเลย์บอล 5 ทักษะ จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 ค่าดัชนีประสิทธิผลของทักษะ/ความสามารถการเล่นกีฬา มีค่าเท่ากับ 0.6200 คิดเป็นร้อยละ 62.00

3. ความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X = 4.12, S.D. = 0.54) และความพึงพอใจรายข้ออยู่ระดับมากถึงมากที่สุด (X = 3.63, S.D. = 0.85 ถึง X = 4.57, S.D. = 0.50)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลไว้ดังนี้

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา มีประสิทธิภาพ 85.28/83.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ หมายความว่านักเรียนได้คะแนนระหว่างเรียนด้วยแผนการเรียนทั้ง 8 แผน คิดเป็นร้อยละ 85.28 และนักเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนจากการทำแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้หลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 83.00 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนการจัดกิจกรรการเรียนรู้เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ได้ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหลักการโครงสร้าง เวลาเรียนการศึกษาเอกสารพัฒนาการเรียนรู้ โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT แล้วนำขั้นตอนในทฤษฎีการสอนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละแผนการเรียนรู้ซึ่งผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก จึงได้นำแผนการเรียนรู้นั้นไปทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจึง ทำให้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสมพิศ ไชยเสนา (2550 : 83-84) พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค TGT เรื่อง การอ่านเขียนคำควบกล้ำ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 86.50/88.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สนทนา วรสาร (2548 : 60-61) พบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค TGT เรื่อง การบวกและลบจำนวนที่มีผลลัพธ์ และตัวตั้งไม่เกิน 20 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 93.80/92.75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. ดัชนีประสิทธิผลทักษะ/ความสามารถด้านการเล่น กีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT มีค่าเท่ากับ 0.6200 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 62.00 ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนด้านภาษาแล้วกิจกรรมการเรียนรู้ยังเน้นทักษะกระบวนการกลุ่ม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กิจกรรมเกม ช่วยให้เกิดความสนุกสนาน ทำให้ผลการเรียนก้าวหน้ายิ่งขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวลจันทร์ วาลย์มนตรี (2551 : 71-72) พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง สารและการเปลี่ยนแปลง มีดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.6026 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ โสแก้ว (2548 : 60-61) พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องงานและพลังงาน มีดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเท่ากับ 0.6741

3. ความพึงพอใจต่อการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 8 เรียนวอลเลย์บอลโดยใช้เทคนิค TGT แล้วรู้สึกสนุกสนานน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 10 นักเรียนได้เป็นตัวแทนนำฝึกทักษะกีฬาวอลเลย์บอลอย่างมั่นใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ ภิมาลย์ (2548 : 101 – 103) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย นพนิยม (2548 : 83-84) พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT อยู่ในระดับพอใจมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนที่จะนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง กีฬาวอลเลย์บอลกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGTไปใช้สอน ควรวางแผนเตรียมตัวให้พร้อมก่อนทำการสอน เช่น การศึกษาทำความเข้าใจผู้เรียนการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการเสริมแรง เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ TGT มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพครูควรสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และควรมีการฝึกทักษะกีฬาวอลเลย์บอลเพิ่มเติมนอกเวลาที่จัดกิจกรรมในชั่วโมงเรียนด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ในหน่วยการเรียนรู้อื่น ๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นอื่นๆ

2.2 ควรนำวิธีการจัดการเรียนรู้โดยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาไปศึกษาเปรียบเทียบกับวิธีอื่น เช่น การจัดการเรียนรู้ แบบ CIPPA การจัดการเรียนรู้แบบ JIGSAW

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2546). **คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.. (2545). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน เอกสารประกอบหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรรณิการ์ ภิมาลย์. (2548). **การพัฒนาทักษะการอ่านคำควบกล้ำโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ แบบร่วมมือกันเรียนรู้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เชาวลิต ภูมิภาค และคณะ. (2551). **คู่มือครูแผนการจัดการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ป.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วัฒนาพานิช จำกัด.

ทิศนา แขมมณ. (2546). **รูปแบบการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นรินทร์ โสแก้ว. (2548). **การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคกลุ่มแข่งขัน (Teams GamesToumaments : TGT) เรื่องงานและพลังงานสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นวลจันทร์ วาลย์มนตรี. (2551). **การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค TGT เรื่องสารและการเปลี่ยนแปลง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กศ.ม.**, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

ประภัสรา โคตะขุน. (2553). **การจัดการเรียนการสอนแบบ TGT**. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม2562].จาก https://sites.google.com/site/prapasara/11-2.

ปสาสน์ กงตาล. (2534). **การเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้.** ขอนแก่น: ภาควิชาการมัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). **หลักและวิธีสอนพลศึกษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วัฒนา รวยสำราญและคณะ. (2551). **หนังสือเรียนสุขศึกษา สาระการเรียนรู้พื้นฐานสุขศึกษาและพลศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.** กรุงเทพ: อักษรเจริญทัศน์.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** กรุงเทพฯ: ธนพร.

สมนึก ภัททินธนี. (2546). **การวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สนทนา วาสาร. (2548). **การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT เรื่องการบวกและการลบจำนวนที่มีผลลัพธ์ไม่เกิน 20 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม**: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมพิศ ไชยเสนา. (2550). **ผลการตัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านการเขียนคำควบกล้ำ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรทัย นพนิยม. (2548). **การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรูสาระการเรียนรูวิทยาศาสตร์เรื่อง โครงสร้างและหน้าที่ของเซลล์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้เทคนิค TGT**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรนุช ลิมตศิริ. (2546). **นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนการสอน.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อุทัย สงวนพงษ์. (2545). **คู่มือวอลเลย์บอล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Best, J.W. (1997). **Research in Education.** 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall Inc.

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

Situational leadership of educational institution administrators Huai Namwan School Group Phatthana Nikhom District Lopburi Province

พีระยุทธ พูลประภาภรณ์, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Peerayut Phunpraphaphon, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : peerayut20072536@gmail.com wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 7 March 2024 ; Edit : 12 March 2024; accepted : 12 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 55 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .950 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to Study and compare leadership according to the situation of school administrators. Huai Namwan School Group Phatthana Nikhom District Lopburi Province Classified by educational level and experience In the work, the sample group used in the research was educational institution administrators and teachers working in basic educational institutions under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2023, totaling 55 people. Determine the sample size according to Krejci and Morgan's table. and specific selection Research tools It is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00. and the

confidence value of the entire questionnaire was equal to .950. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test (t-test).

The research results found that

1. Results from the study of situational leadership of educational institution administrators. Huai Namwan School Group Phatthana Nikhom District Lopburi Province The overall picture is at a high level. When considering each aspect It was found that all aspects were being practiced at a high level. The aspect with the highest average was leadership in selling ideas, followed by leadership in participatory style. and delegating leadership, respectively. The aspect with the lowest average was directive leadership.

2. Results from comparing opinions on leadership according to the situation of school administrators in the Huai Namwan School Group. Phatthana Nikhom District Lopburi Province Categorized by educational level, it was found that overall and in each aspect no different and classified according to work experience, found that overall and in each area no different.

Keywords : Situational Leadership, Educational institution administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายในทุกมิติ เพื่อเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ขับเคลื่อนโดยใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้าดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับคนทุกมิติ ในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ โดยที่ “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561 : 30) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 1)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนโดยการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้นสามารถที่จะดำเนินการได้หลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานที่สถานการณ์และช่วงเวลากล่าวคือการบริหารโรงเรียนจะไม่มีสูตรสำเร็จที่ผู้บริหารคนใดจะนำไปใช้และก่อให้เกิดผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเพราะการบริหารงานสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นไปในลักษณะบูรณาการทั้งแนวคิดทฤษฎีหลักการบริหารประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้บริหารโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของครูและบุคลากรในโรงเรียน (พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ, 2559 : 329) ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถ อันเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ในคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรม ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ตามที่วางไว้ (พรชัย เจดามาน, 2560) ในปัจจุบัน ผู้บริหารบางคนอาจไม่สามารถเป็นผู้นำได้ดีเท่ากับบุคคลที่ไม่ได้มีตำแหน่งบริหาร เมื่อเวลาที่จะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา เพราะในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจมีความต้องการความรู้ความสามารถที่เฉพาะทางของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งบริหารหรือที่เรียกว่าผู้นำตามสถานการณ์ ความแตกต่างที่สำคัญคือผู้บริหารอาจต้องพยายามแก้ไขสถานการณ์ในฐานะผู้บริหาร แต่ผู้นำเมื่อแก้ปัญหาเรียบร้อยแล้วต้องมาพิจารณาดูว่าสาเหตุของปัญหาเกิดขึ้นเพราะอะไร และจะป้องกันไม่ให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นอีกได้อย่างไร ซึ่งในความเป็นจริงผู้บริหารต้องปฏิบัติงานภายใต้ความไม่แน่นอน การบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะเลือกใช้วิธีการบริหารแบบใดในสถานการณ์นั้น หลักคิดของการบริหารเชิงสถานการณ์ นั้นถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนด การตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดและยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน คือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ (ชัยเสฏล์ พรหมศรี, 2557 : 32-33) โรงเรียนมีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความคาดหวังด้านการศึกษาของคนไทยและสังคมไทย สามารถให้บริการการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนล้วนเป็นผู้หน้าที่ในการดำเนินงานและตัดสินใจระดับโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ควรดำเนินการเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างไร การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (อนัญญา ทาระธรรม, 2558 : 2) โดยช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาผลการดำเนินงานโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่าที่ควร เนื่องจากการบริหารที่ไม่ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งมีการผลัดเปลี่ยนบุคลากรจากการบรรจุแต่งตั้งและโยกย้ายอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนในการบริหารที่ดี พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคนิควิธีการในการบริหาร เพื่อช่วยทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อสามารถรับมือกับปัญหาหรือนโยบายต่าง ๆ มีทักษะในการบริหารคิดริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมนำพาโรงเรียนให้ก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในโลกปัจจุบันที่มีความผันผวนไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ได้

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

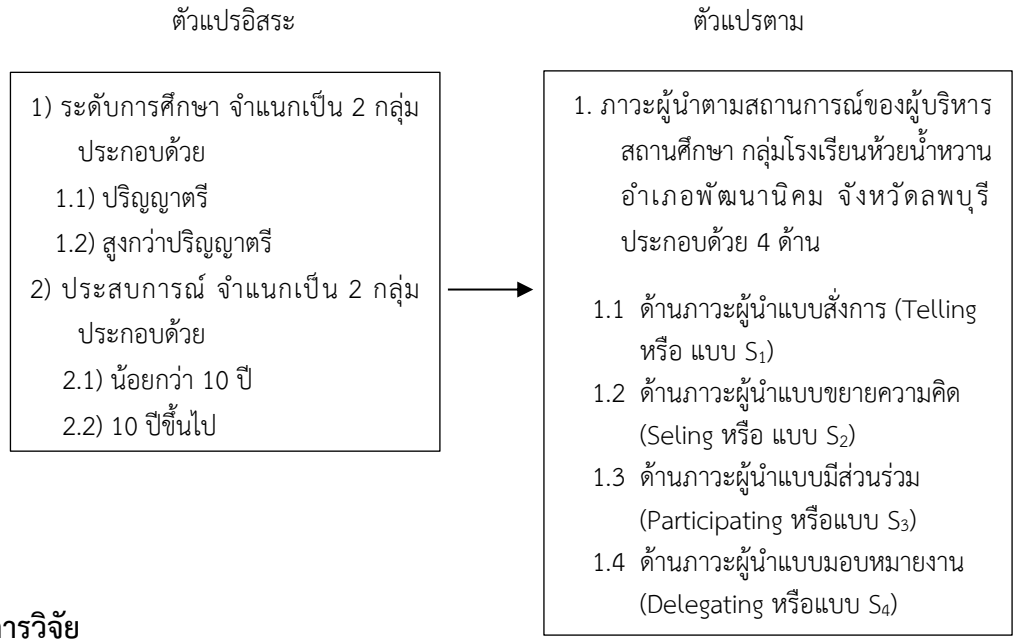
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ เฮอร์เซย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1 993) ดังภาพประกอบ



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 64 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 55 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปร

1. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ปริญญาตรี	จำนวน	44	คน
2) สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	11	คน
รวม	จำนวน	55	คน

2. ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) น้อยกว่า 10 ปี	จำนวน	41	คน
2) 10 ปีขึ้นไป	จำนวน	14	คน
รวม	จำนวน	55	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด เฮอร์เซย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1 993) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบการวัดของลิคเคอร์ท (Likert) (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2546 : 139-140) ได้จำนวนแบบสอบถาม 28 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) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนสาริกาดีลัง อำเภอพัฒนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 28 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .950

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 55 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพัฒนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 108)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรีปรากฏดังตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S_1)	4.16	0.55	มาก	4
2	ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S_2)	4.45	0.54	มาก	1
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S_3)	4.32	0.55	มาก	2
4	ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ S_4)	4.24	0.57	มาก	3
	ภาพรวม	4.29	0.48	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S2) ($\overline{X}$ = 4.45, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S3) ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.55) และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ S4) ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= 0.57) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S1) ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.55)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S_1)	2	0.53	4.31	0.64	-1.049	0.299
2	ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S_2)	3	.54	4.51	0.57	-0.433	0.667
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S_3)	1	0.56	4.33	0.52	-0.102	0.919
4	ภาวะผู้นำแบบมอบหมาย Delegating หรือแบบ S_4)	4	0.59	4.24	0.48	0.023	0.981
	ภาพรวม	9	4.27	0.47	4.36	0.54	-0.540

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S_1)	4.14	0.56	4.20	0.54	-0.319	0.751
2	ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S_2)	4.40	0.58	4.58	0.38	-1.064	0.292
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S_3)	4.30	0.57	4.38	0.49	-0.494	0.623
4	ภาวะผู้นำแบบมอบหมาย	4.22	0.63	4.29	0.37	-0.444	0.660

Delegating หรือแบบ S_4)						
ภาพรวม	4.27	0.51	4.36	0.40	-0.648	0.520

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S_2) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S_3) และด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ S_4) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S_1) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคน ส่งผลให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำตามสถานการณ์เป็นศักยภาพของผู้นำในการที่ใช้เทคนิคการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยสามารถเลือกใช้ วิธีการหรือแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมภายใต้บริบท และสิ่งแวดล้อม ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวงษ์ วัจนะรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานและด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ วรวรรณ ดวงเทศ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Telling หรือ แบบ S_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี มีการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีขั้นตอนที่ระบุไว้เป็นลำดับในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้กฎระเบียบทางราชการในการออกคำสั่ง โดยระบุรายละเอียดงานว่าต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยตั้งเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามการดำเนินงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มอบหมายอย่าง

ใกล้ชิด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร ตันหยง (2561) ได้ศึกษาศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน และสอดคล้องกับ พัชรีภรณ์ โนนทอง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling หรือแบบ S_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี มีการประชุมพูดคุยรายละเอียดการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้สอบถามรายละเอียด ข้อสงสัยต่าง ๆ ในการดำเนินงาน และขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ และมีการบริหารงานโดยเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยง (coaching) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และกำกับติดตาม และผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ระบุรายละเอียดของงานที่ต้องการ โดยให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำความเข้าใจ นอกจานี้ยังมีการสื่อสารแบบสองทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร ตรีชัยศรี (2561 : 126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารบอกรายละเอียดของงานที่ตนเองต้องการแล้วให้ผู้ใต้บังกับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน ทำให้ผู้ใต้บังกับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของผู้บริหาร ผู้บริหารคอยเป็นที่ปรึกษา ให้คำชี้แนะ คอยช่วยเหลือ และ ให้การสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างราบรื่น แล้วยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาจึงไม่เกิดความกังวลในระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้มีกำลังใจในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับ วิษณุกร แตงแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบขายความคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบขายความคิดจะเลือกใช้วิธีการในการจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ สนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามหรือเสนอความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ เน้นการอธิบาย แนะนำ ชี้แจงการการทำงานและมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ตามอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating หรือแบบ S_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ให้การสนับสนุนส่งเสริม พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบ

ผลสำเร็จ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ร่วมลงมือปฏิบัติงานรวมถึงตัดสินในในกระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงานและเป้าหมายของงาน ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เข้าไปควบคุมหรือสั่งการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร ตรีชัยศรี (2561 : 127) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงานต่างๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจในตนเองว่ามีส่วนร่วมในงานนั้นและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น โดยในการปฏิบัติงานต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะไม่เข้าไปควบคุมหรือสั่งการในการทำงาน เพียงแต่คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังกับบัญชา ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับ วิษณุกร แตงแก้ว (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการให้การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ให้โอกาสผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในนการแสดงความคิดเห็นเสนอแนวทางในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการด้วยตนเองเป็นการกระตุ้นหรือดึงผู้ตามเข้ามาร่วมงานและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปรับทัศนคติเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating หรือแบบ S_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ให้ความเชื่อใจ และไว้วางใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในการมอบหมายปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการสังเกตและติดตามการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ บริหารงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้วยตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือชี้แนะเป็นบางครั้ง ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าไปสั่งการ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณพร ตรีชัยศรี (2561 : 128) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังกับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยให้ความไว้วางใจความเชื่อถือในความรู้ และความสามารถของผู้ใต้บังดับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังกับบัญชากำหนดแนวทางในการทำงานด้วยตนเอง ผู้บริหารมีหน้าที่คอยสังเกตและติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับ วิษณุกร แตงแก้ว (2563 : 125-126) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารกระจายอำนาจให้บุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนกำหนดแนวทางการทำงานด้วยตนเอง และผู้บริหารยอมรับ ยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี เนื่องมาจากการมอบหมายงานเป็นหลักการพื้นฐานของการบริหาร ผู้บริหารที่ดีจะต้องทำความเข้าใจและมีศิลปะในการมอบหมายงาน เพราะการมอบหมายงานจะช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์การดีขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การ และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การดีขึ้น ผู้บริหารต้องพิจารณาระดับความเหมาะสมของการมอบหมายงานว่าจะ

มีการมอบหมายงานในระดับใดให้แก่บุคลากร และต้องคำนึงถึงการเลือกบุคลากรที่จะรับมอบหมายงาน ปริมาณงานที่มอบหมาย ความยากง่ายของงานและการควบคุมการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพราะการบริหารงานในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีขั้นตอนที่ระบุไว้เป็นลำดับในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยระบุรายละเอียดงานว่าต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตลอดจนมีการกำกับติดตามการดำเนินงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสอบถามรายละเอียดข้อสงสัยต่าง ๆ ได้ตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากการลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังบริหารงานโดยเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงานและเป้าหมายของงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้ความเชื่อใจและไว้วางใจ โดยมีการสังเกตและติดตามการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวงษ์ วัจนะรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนห้วยน้ำหวาน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เป็นการปฏิบัติงานที่รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มาสู่การปฏิบัติ นโยบายจุดเน้นต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาอยู่เสมอ ทั้งยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ทำงานเดิมกับนโยบายหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้ แม้ประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนจะแตกต่างกันแต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการศึกษารายละเอียดตามภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งสามารถบริหารงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทำให้มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีภรณ์ โนนทอง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวงษ์ วัจนะรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วาทิต บุญใบ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้นให้เกิดความสนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น โดยไม่เข้าไปควบคุมหรือสั่งการ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับติดตามผลการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏล์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ธัญพร ตันหยง. (2561). “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” วารสารวิจัยรำ ไพพรรณี, 12 (1) : 125-131.

บัญชา บุญบำรุง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรีภรณ์ โนนทอง. (2566) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

พัทธกานต์ อู่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3**. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3 (328 - 336). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พรชัย เจดามาน. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21** : ไทยแลนด์ 4.0. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : จาก https://www.kroobannok.com/83312. 15 กันยายน 2565.

ภัทรวงษ์ วัจนะรัตน์. (2565). “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**, 3 (4) : 97-110.

ฤทธิชัย สุขแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรวรรณ ดวงเทศ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

วาทิต บุญใบ. (2566). “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 12 (45) : 154-164.

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** กรุงเทพฯ : สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง.

_____. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

อนัญญา ทาระธรรม. (2558). **รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนโรงเรียนวัดเนินหินแร่(เหมยากรนุสรณ์)**.งานวิจัย. นครนายก: โรงเรียนวัดเนินหินแร่ (เหมยากรนุสรณ์).

Cronbach, L.J. (1971). **Essintials of psychological testing.** New York : Harper & Row.

Hersey. P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing Human resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

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

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

The Management of educational of educational Institutions to be learning Organizations of school administrators Under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, 1

ศิรินทรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Sirintra Narat, Phatruthai Lunsamrong, Wiralpach Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
E-mail : 650401320125@nmc.ac.th, phdpkw@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 22 February 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : 10 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ปรับแนวคิดให้ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับนโยบาย โดยการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลและนำผลมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) Study the level of educational institution administration to be a learning organization for educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Compare the administration of educational institutions to be learning organizations by educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

3) Study guidelines for developing educational institution administration into a learning organization for educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 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 a confidence value for the entire test of 0.982. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard ben t-test and F-test.

The research results found that

1) Level of educational institution administration to be a learning organization for educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and in each aspect, are at a high level.

2) Results of the comparison of opinions on the management of educational institutions to be learning organizations of educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by position, found that overall and in each area, there were no differences in practices. When classified according to work experience and size of educational institution, it was found that overall and in each area there were different practices with statistical significance at the .05 level.

3) Guidelines for developing educational institution administration into a learning organization for educational institution administrators. Schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 1 found that Educational institution administrators should study Research new things to develop yourself. Adjust the concept to keep up with events. and consistent with the policy By setting goals that have a clear picture can actually be practiced There is an exchange and listening to opinions of everyone in the team. Respect the roles and duties of all personnel. Carry out work in a step-by-step order Evaluate results and use results to develop work even further.

Keywords: educational institution administration, learning organization, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างก้าวกระโดด เต็มไปด้วยการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอก การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านเพื่อค้นคว้านำไปตีความ วิเคราะห์ วางแผนด้านการงาน หรืองบประมาณ การเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้หรือวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา รวมทั้งการทำงานหรือแม้แต่ในชีวิตประจำวันต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ และการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัวยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ระบบการศึกษาไทยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในกรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจ กำหนดมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ, 2562) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีพื้นที่ตั้งและอาณาเขตในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูงของจังหวัดนครราชสีมา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษามีการผลักดันคุณภาพให้สูงขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จึงได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการวางแผนทางการศึกษา ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุดส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจัดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีศักยภาพในการแข่งขันในสังคม พร้อมทั้งมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ แต่ยังพบว่า การจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ยังมีอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การโยกย้าย และการเกษียณอายุข้าราชการครูและบุคลากรเป็นประจำ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดการสูญเสียความรู้ สมรรถนะ และคุณภาพของบุคลากรนั้น และการจะได้ตำแหน่งบุคลากรมาทดแทนนั้นใช้เวลานาน ส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเกิดความล่าช้า การแก้ปัญหาโดยทั่วไปจึงต้องส่งบุคลากรเข้าเรียนรู้งานใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและทรัพยากรในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในโรงเรียน ด้วยแตกต่างกันตามบริบทปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แต่ละแห่ง ซึ่งภาวะผู้นำของบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างพลังร่วมกัน สร้างความเข้าใจ สร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

จากสภาพการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เห็นได้ชัดว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในกระแสโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อจะนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

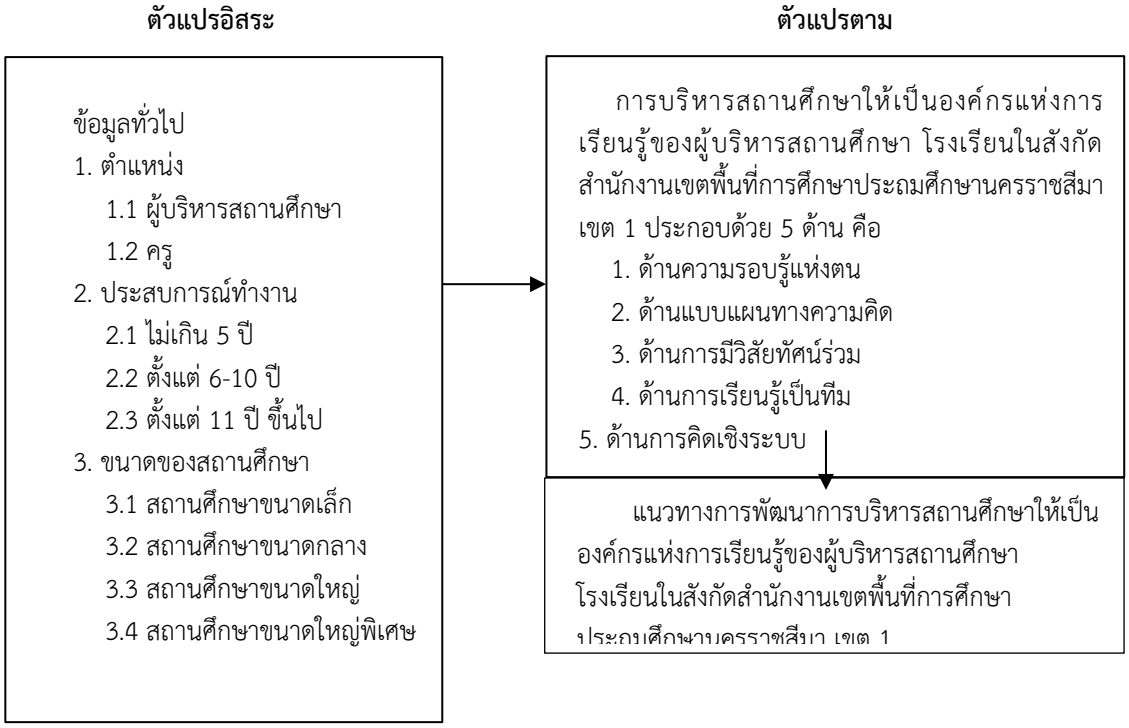
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge : 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน



ภาพที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. 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

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Pratices) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 8 คน โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากเลือกแบบเจาะจงตามขนาดของสถานศึกษาดังนี้ ขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน ขนาดกลาง 2 โรงเรียน และขนาดเล็ก 2 โรงเรียน รวม 8 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง
   1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2) ครู
2) ประสบการณ์ทำงาน
   2.1) ไม่เกิน 5 ปี
   2.2) ตั้งแต่ 6-10 ปี
   2.3) ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป
3) ขนาดของสถานศึกษา
   3.1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
   3.2) สถานศึกษาขนาดกลาง
   3.3) สถานศึกษาขนาดใหญ่
   3.4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge : 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรอบรู้แห่งตน

2) ด้านแบบแผนทางความคิด
3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5) ด้านการคิดเชิงระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากการศึกษางานวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 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

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open - ended)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 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 0.982
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (try out) แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวมรวบข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 8 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. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำแนกตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

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

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.44	0.77	มาก	2
2	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.38	0.84	มาก	5
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	0.84	มาก	3
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	0.89	มาก	4
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.51	0.80	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	**4.48**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.77) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.84) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านแบบแผนทางความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.84)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง มีผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	p-value
		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.50	0.58	4.44	0.77	0.299	0.765
2	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.44	0.79	4.38	0.84	0.272	0.786
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.38	0.99	4.41	0.83	-0.155	0.877
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	0.99	4.38	0.89	-0.032	0.974
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.44	1.01	4.51	0.78	-0.354	0.724
	ภาพรวม	4.47	0.75	4.48	0.76	-0.035	0.972

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีผลการวิจัยดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	10.084	2	5.042	9.041*	0.000
	ภายในกลุ่ม	177.910	319	0.558		
	รวม	187.994	321			
ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	11.100	2	5.550	8.296*	0.000
	ภายในกลุ่ม	213.415	319	0.669		
	รวม	224.516	321			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	7.973	2	3.987	5.801*	0.003
	ภายในกลุ่ม	219.232	319	0.687		
	รวม	227.205	321			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	16.004	2	8.002	10.614*	0.000
	ภายในกลุ่ม	240.511	319	0.754		
	รวม	256.516	321			
ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	12.729	2	6.364	10.671*	0.000
	ภายในกลุ่ม	190.259	319	0.596		
	รวม	202.988	321			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	11.314	2	5.657	10.539*	0.000
	ภายในกลุ่ม	171.237	319	0.537		
	รวม	182.551	321			

จากตารางที่ 3 แสดงว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	10.962	3	3.654	6.563*	0.000
	ภายในกลุ่ม	177.032	318	0.557		
	รวม	187.994	321			
ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	12.359	3	4.120	6.175*	0.000
	ภายในกลุ่ม	212.156	318	0.667		
	รวม	224.516	321			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	9.574	3	3.191	4.663*	0.003
	ภายในกลุ่ม	217.631	318	0.684		
	รวม	227.205	321			
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.518	3	2.173	2.764*	0.042
	ภายในกลุ่ม	249.997	318	0.786		
	รวม	256.516	321			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	8.423	3	2.808	4.589*	0.004
	ภายในกลุ่ม	194.564	318	0.612		
	รวม	202.988	321			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	9.604	3	3.201	5.887*	0.001
	ภายในกลุ่ม	172.947	318	0.544		
	รวม	182.551	321			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลจากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ปรับแนวคิดให้ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับนโยบาย โดยการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลและนำผลมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านแบบแผนทางความคิด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ให้เป็นบุคคลมีคุณภาพตามที่สังคมและการเปลี่ยนแปลงต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสามารถนำองค์การให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ จรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 20) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชิวเช่ง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลำดับที่ 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่ 3 ด้านแบบแผนทางความคิด ลำดับที่4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับที่ 5 ด้านความรอบรู้แห่งตน

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพัชฒ์ สุขกระโทก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายอัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงาน และการบริหารสถานศึกษานั่น มีความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียน หากครูสะสมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รับรู้และปรับตัวให้ทันต่อความรวดเร็วที่เปลี่ยนแปลงได้ ในทุกยุคทุกสมัย ทำให้การจัดการศึกษาจะเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา มุ้ยจีน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีการบริหารงานให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด แต่เนื่องด้วยสถานศึกษาขนาดที่แตกต่างกัน จำนวนบุคลากรและงบประมาณของสถานศึกษาก็น้อยลง

ไปตามด้วย ทำให้บุคลากรมีภาระหน้าที่การปฏิบัติค่อนข้างมาก และไม่เป็นระบบในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษจะมีความพร้อมในทุกด้าน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา มุ้ยจีน (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยส่งเสริมในด้านการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการเพิ่มพูนสมรรถะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา ค้นคว้า และสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองก่อนเสมอ เป็นนักวิเคราะห์ที่ดี และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับแนวคิดให้เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนตนเองจากผู้สั่งการเป็นโค้ช จากผู้พูดเป็นผู้ฟัง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายที่เห็นภาพชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง มองอนาคตของการพัฒนาสถานศึกษา โดยสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางของสถานศึกษาที่ดำเนินต่อไป 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรโน้มน้าวและแลกเปลี่ยนความคิด และรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคน 5) ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการแข่งขันสูงในระดับโลก เกิดวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวี คำภูลา และ วันทนา อมตาริยกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนของครูโดยให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) ครูควรมีการปรับวิธีการทำงานใช้หลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีม และครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่อง และมีผลยืนยันแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) พบว่า แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งแสริมและสนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้ 2) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร 3) จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 4) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 5) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน และ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านแบบแผนทางความคิด จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร เพื่อให้มีการตอบสนองในทางบวก มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร ร่วมการแสดงความคิดเห็นในงาน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้มีการตอบสนองในทางบวก

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ แต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้เกิดการร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาด มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาด มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อการบริหารศึกษาเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กัญญาพัชฒ์ สุขกระโทก. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย อัมพวา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน กรองทิพย์ นาควิเชตร (บรรณาธิการ). **สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 6, 793-806. วิทยาลัยนครราชสีมา.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขต**พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จารุณ เก้าเอี้ยน. (2556). **คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐวรา ซิวเซ่ง. (2564). “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี” **วารสารบัณฑิตศึกษา มรภ. บ้านสมเด็จเจ้าพระยา**, 6(2) : 43 - 54.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). **การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนที่ 57 ก, 1 พฤษภาคม 2562.

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

เมธาวี คำภูลา และ วันทนา อมตาริยกุล. (2564). “แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 8(2) : 355-367.

รติกร พุฒิประภา. (2560). **องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)**. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปกร.

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

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

สุนิสา มุ้ยจีน. (2563). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

Characteristics of leaders expected in education management in the 4.0 era of educational institution administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2

นิพนธ์ เกลียวรัมย์, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nipon Klearam, Neranart Chulniam
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : nipon@ppkbr.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 22 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานะ และอายุ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test , F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คุณลักษณะทางด้านการทำงาน คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม

2. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม สถานนะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้นำ, การจัดการศึกษายุค 4.0 , การบริหารการศึกษา

Abstract

The objective of this research is To study and compare the level of opinions of those involved with the characteristics of leaders expected in education management in the 4.0 era of school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, status, and age, sample group. Including 396 people involved in education management in the 4.0 era of educational institution administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. Tools used in the research It is a 5-level rating scale questionnaire with an IOC between 0.80 - 1.00 and a confidence value of 0.87. Basic statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean, standard deviation, and statistics used to test the hypothesis include t-. test , F-testThe research results found that

1. Characteristics of leaders expected in education management in the 4.0 era of educational institution administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall and in each aspect, are at a high level. When considering each aspect, it was found that Characteristics of leaders expected in educational management in the 4.0 era by school administrators All items are at a high level, arranged in order of average values from highest to lowest, including characteristics of relationships with other people. Working features Characteristics of thought and intelligence Personal characteristics Physical characteristics Basic social characteristics

2. Characteristics of leaders expected in education management in the 4.0 era of educational institution administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by gender, overall and in different areas. Statistically significant at the .05 level, classified by status were not different overall and classified by age were not different overall. Each side is different in terms of work characteristics.

Keywords : Leadership characteristics, educational management in the 4.0 era, educational administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยยุค 4.0 เป็นความมุ่งมั่นที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การสร้างมูลค่าและคุณค่าทางเศรษฐกิจ และเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติสำคัญ คือ การเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรมการเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ในอดีตมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทยยุค 1.0 เน้นภาคการเกษตรสู่ประเทศไทยยุค 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา ก้าวสู่โมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก สู่ประเทศไทยยุค 4.0 โดยการจัดการศึกษา ยุค 4.0 ที่สอดคลองศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกการพัฒนาซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญด้านประสิทธิภาพความรู ทักษะ สมรรถนะและความสามารถ การจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การศึกษา 4.0 เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 (20th Century) สู่ศตวรรษที่ 21 (21st Century) ศตวรรษที่ 21 เป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลายมิติ เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต จำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดแผนการพัฒนาทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้นำอันชาญฉลาด มีวิสัยทัศ การมองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวและการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา (พรชัย เจดามาน, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวจักรกลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำเอานโยบาย และโครงการไปสู่การปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนชุมชน และสถานศึกษา

การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการขององค์การนั้นประสบความสำเร็จ มาจากปัจจุบันหลาย ๆ ประการประกอบกัน ซึ่งการบริหารเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์น่าจะเป็นรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในแง่ของการสร้างโอกาสและข้อจำกัด รวมทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งแก่องค์การ ทำให้ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงองค์การและรูปแบบทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ยากต่อการคาดเดาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้นการจะกำหนดรูปแบบและวิธีการบริหารและการจัดการที่เหมาะสมได้ จึงต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการที่เกิดจากการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ดังนั้นการบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้ได้ก็คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่มีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ ทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ เพราะล้วนมีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นใน องค์การ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การ ดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานซึ่งจะช่วยให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้เกินเป้าหมายที่กำหนด มีอิทธิพลต่อการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ แรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตามในอีกทางหนึ่งด้วย (สิน งามประโคน, 2564)

การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ทำให้เห็นถึงการเข้าสู่ภาวะผู้นำได้นั้น ล้วนต้องมีคุณลักษณะพื้นที่ที่จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะจำเพาะต่อการมีภาวะผู้นำ นั้นคือคุณลักษณะของผู้นำ ดังนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงาน มีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กร ให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการ และการบริหารงานยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะทำให้บรรลุถึงความสำเร็จในการบริหารงาน ที่จะขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเกิดความร่วมมือกันในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการพัฒนา และจะต้องมีคุณธรรมในการบริหาร (พระมหาอุดร อุตฺตโร, 2561) เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำ เป็นคุณลักษณะและปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลหนึ่งๆ ถือเป็นพื้นฐานที่ดีที่ทำให้เข้าใจถึงโอกาสและแนวโน้มของบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้ คุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ผู้ตามคาดหวังว่าจะพบในตัวผู้นำของตน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเลื่อมใส เชื่อมั่นในแนวทางการปฏิบัติงานส่งผลให้มีแนวโน้มการปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำในสถานศึกษา หรือผู้นำสถานศึกษา และใช้ในการกำกับติดตามผลการดำเนินเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานะ และประสบการณ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีสถานะ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรกับการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ในปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 356 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,111 คน และผู้ปกครอง จำนวน 39,629 คน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565) รวมประชากรทั้งสิ้น 43,096 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกับการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำนวน 396 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) กำหนดกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มโดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมด แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 30 คน และผู้ปกครอง จำนวน 363 คน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
   1.1) เพศชาย
   1.2) เพศหญิง
2) สถานะ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
   2.1) ผู้บริหาร
   2.2) ครูผู้สอน
   2.3) ผู้ปกครอง
3) อายุ จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย
   3.1) ต่ำกว่า 30 ปี
   3.2) 30 – 40 ปี
   3.3) 41 – 50 ปี
   3.4) 51 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ตามแนวคิดของ สต๊อกดิว (Stogdill, 1974) 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา 2) คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3) คุณลักษณะทางด้านการทำงาน 4) คุณลักษณะส่วนตัว 5) คุณลักษณะทางกายภาพ 6)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ สถานะ และอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ และการจัดการศึกษายุค 4.0 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Congruence) ได้ค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมันเท่ากับ 0.87

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและแบบสอบถามการวิจัย ไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 396 คน คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

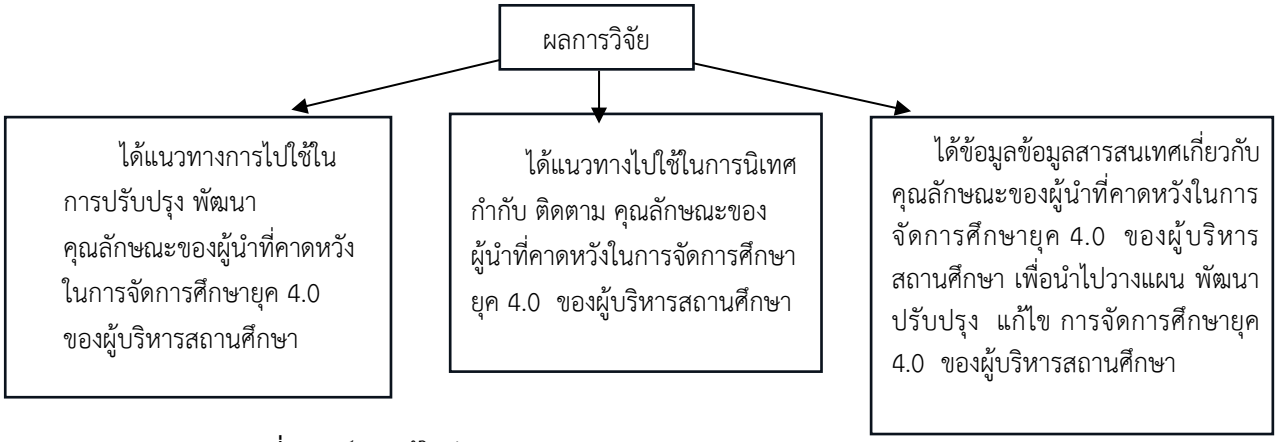
1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ สถานะ และอายุ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นใน คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตาม เพศ สถานะ และอายุ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังใน คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคาดหวังใน คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง		แปลผล	อันดับ
	$\overline{X}$	S.D.		
คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา	4.34	0.49	มาก	3
คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.41	0.51	มาก	1
คุณลักษณะทางด้านการทำงาน	4.37	0.46	มาก	2
คุณลักษณะส่วนตัว	4.31	0.46	มาก	4
คุณลักษณะทางกายภาพ	4.21	0.47	มาก	5
คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม	4.19	0.47	มาก	6
โดยรวม	4.30	0.33	มาก	

จากตารางที่ 1พบว่า ระดับความคาดหวังใน คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.30 ; S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 4.41 ; S.D.= 0.51) คุณลักษณะทางด้านการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.37; S.D.= 0.46) คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา ($\overline{X}$ = 4.34 ; S.D.= 0.49) คุณลักษณะส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.31 ; S.D.= 0.46) คุณลักษณะทางกายภาพ ($\overline{X}$ = 4.21 ; S.D.= 0.47) คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม ($\overline{X}$ = 4.19 ; S.D.= 0.47)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตาม เพศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษา ยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ

คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษา ยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย N=113		เพศหญิง N=220		t	**Sig.**
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา	4.06	0.45	4.36	0.49	-3.431*	0.002
คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.02	0.54	4.44	0.50	-4.004*	0.000
คุณลักษณะทางด้านการทำงาน	4.07	0.47	4.40	0.45	-3.628*	0.001
คุณลักษณะส่วนตัว	4.07	0.44	4.33	0.46	-3.020*	0.005
คุณลักษณะทางกายภาพ	4.00	0.54	4.22	0.46	-2.188*	0.036
คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม	3.99	0.49	4.21	0.47	-2.328*	0.026

โดยรวม					-	
	4.03	0.32	4.33	0.32	4.665*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม ของเพศเพศหญิง ($\overline{X}$ = 4.33) มีค่ามากกว่า เพศชาย ($\overline{X}$ = 4.03) และความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามสถานะ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม สถานะ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.338	2	0.669	2.818	0.061
	ภายในกลุ่ม	93.286	393	0.237		
	รวม	94.624	395			
คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.009	0.036	0.965
	ภายในกลุ่ม	103.529	393	0.263		
	รวม	103.548	395			
คุณลักษณะทางด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.311	2	0.656	3.155*	0.044
	ภายในกลุ่ม	81.674	393	0.208		
	รวม	82.985	395			
คุณลักษณะส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.711	2	0.356	1.692	0.185
	ภายในกลุ่ม	82.573	393	0.21		
	รวม	83.284	395			
คุณลักษณะทางกายภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.914	2	0.457	2.093	0.125
	ภายในกลุ่ม	85.781	393	0.218		
	รวม	86.694	395			
คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.413	2	0.207	0.925	0.398
	ภายในกลุ่ม	87.822	393	0.223		
	รวม	88.235	395			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.547	2	0.273	2.482	0.085
	ภายในกลุ่ม	43.27	393	0.11		
	รวม	43.816	395			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม สถานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ จำแนกตามสถานะ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม อายุ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	Sig.
คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.069	3	0.356	1.492	0.216
	ภายในกลุ่ม	93.556	392	0.239		
	รวม	94.624	395			
คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.218	3	0.073	0.276	0.843
	ภายในกลุ่ม	103.329	392	0.264		
	รวม	103.548	395			
คุณลักษณะทางด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.116	3	0.705	3.419*	0.017
	ภายในกลุ่ม	80.869	392	0.206		
	รวม	82.985	395			
คุณลักษณะส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.202	3	0.067	0.318	0.813
	ภายในกลุ่ม	83.082	392	0.212		
	รวม	83.284	395			
คุณลักษณะทางกายภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.122	3	0.041	0.184	0.907
	ภายในกลุ่ม	86.572	392	0.221		
	รวม	86.694	395			
คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.975	3	0.325	1.459	0.225
	ภายในกลุ่ม	87.261	392	0.223		
	รวม	88.235	395			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.125	3	0.042	0.375	0.771
	ภายในกลุ่ม	43.691	392	0.111		
	รวม	43.816	395			

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม อายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะ

ของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาในยุค 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน และรวดเร็ว บุคลากรจึงคาดหวังที่จะมีผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การจัดการศึกษายุค 4.0 นี้ได้ สอดคล้องกับ กนกวรรณ ดอนสมจิตร(2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่า เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับจากค่าสูงสุดยังต่ำสุด ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการประสานความร่วมมือ การมีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์

2. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก ผู้ปกครองและครูผู้สอนมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะที่เพียงพอต่อการนำสถานศึกษาเข้าสู่การจัดการศึกษายุค 4.0 ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พระครูสุตวุฒิคุณ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในไทยแลนด์4.0 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน Thailand 4.0 ช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและคนในองค์กร มุงความสัมพันธเป็นรายคนสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กรโดยเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของทฤษฎี Thailand 4.0 จากการใช้คำสั่งมาเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม จากควบคุม สู่การสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาจุดแข็งขององค์กรด้วยการคอยดูแลผู้ร่วมงานและองค์กรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานนวัตกรรมใหม่ๆ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในไทยแลนด์4.0 จำแหนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม สถานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน อาจเนื่องมาจาก การจัดการศึกษาในยุค 4.0 เป็นการจัดการศึกษาที่เตรียมความพร้อมผู้เรียนให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สอดคล้องกับ อุดร อุตฺตโร (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ : การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0 Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นโจทก์ของคนไทยทุกคนที่จะต้องร่วมกันขับเคลื่อนเพื่อไปสู่การพัฒนาประเทศด้วยการสร้างนวัตกรรมหรือให้เท่าทันโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้นเอง และองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน คือ สถาบันการศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำกับการศึกษายุค 4.0 จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาจะต้องเห็นความสำคัญ และสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานวิชาการลงไปสู่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนาประเทศต่อไป ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ : การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0 จำแหนกตาม เพศ สถานะ และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. คุณลักษณะของผู้นำที่คาดหวังในการจัดการศึกษายุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตาม อายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน อาจเนื่อง มาจาก การเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาที่ทำให้รูปแบบของการศึกษาแตกต่างไปจากเดิม ครู ผู้ปกครอง ชุมน จึงคาดหวังที่จะให้มีการบริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าสู่การจัดการศึกษายุค 4.0 นี้ได้ จึงมาความคาดหวังว่าจะมีผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ สอดคล้องกับ สิน งามประโคน(2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0 บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเองและคนในองค์กร สร้างความสัมพันธ์เป็นรายคน สร้างมนุษยสัมพันธ์และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กรโดยเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของแนวคิด Thailand 4.0 ด้วยการใช้นวัตกรรม ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาจุดแข็งขององค์กร ด้วยการคอยดูแลผู้ร่วมงานและองค์กรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวทันกระแสโลกและบริบทของประเทศ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0 จำแหนกตาม สถานนะ อายุ และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากคุณลักษณะการผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับบุคคลอื่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีหรือเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับบุคคลอื่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้บริหารสามารถทำนายถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ดอนสมจิตร. (2564). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0**. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

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

พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผานการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อยายั่งยืน. **วารสาร มรม.**

พระมหาอุดร อุตฺตโร. (2561). ภาวะผู้นำ : การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0. **วารสารปัญญาปณิธาน.**

พระครูสุตวุฒิคุณ (ญาณวฑฺฒโน สุขหนุน). (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในไทยแลนด์ 4.0.**วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 8(2).

สิน งามประโคน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0. **วารสารมหาจุฬาวิชาการ.**

Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York: the Free Press.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

Creative leadership of school administrators under the Prachinburi Provincial Administrative Organization

ชนะชัย บุญล้อม, สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม
Chanachai Boonlom, Suvijuk Mansaraneeyatham
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: 650401320087@nmc.ac.th, suvijuk2564@gmail.com

(Received : 2 March 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : 18 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 82 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

2. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1. Study the level of creative leadership of educational institution administrators under the Prachinburi Provincial Administrative Organization. 2. Compare the creative leadership of school administrators under the Prachinburi Provincial Administrative Organization. According to the opinions of personnel under the Prachinburi Provincial Administrative Organization Classified by educational level Work experience The sample group used in the research was educational institution administrators and teachers under the Prachinburi Provincial Administrative Organization. Number of people: 82. The sample size was determined based on Krejci and Morgan tables and the simple sample. The research instrument was a questionnaire with a 5-level rating scale. The index values were consistent between 0.67-1.00 and the confidence value of the entire questionnaire is 0.95. Statistics used in data analysis include: Frequency percentage, mean, standard deviation T-value and F-value tests

The research results found that

1. Creative leadership of school administrators under the Prachinburi Provincial Administrative Organization Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of compliance. The aspect with the highest average was building human relations, followed by vision. Imagination side In terms of using innovation and technology Teamwork Inspirational aspect, respectively, and the aspect with the lowest average is risk management.

2. Comparative results of opinions on creative leadership of school administrators under the Prachinburi Provincial Administrative Organization. Classified by educational level Overall and each aspect is not different. and classified according to work experience Overall, there is no difference. When considering each aspect, it was found that the imagination aspect was significantly different at the .05 level, while the other aspects were not different.

Keywords: creative leadership, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม การดำรงชีวิตของมนุษย์ก็มีความเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบการดำรงชีวิตในลักษณะเดิมมาก เนื่องด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และวิวัฒนาการที่ดีขึ้นของเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาด้วยเงื่อนไขที่กล่าวมานั้น จะพบได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันอาจจะถือได้ว่าเป็นโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยแท้จริง ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คนไทยดำรงชีวิตอยู่ในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมภายใต้ผู้นำที่ต้องมีความสามารถในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ และเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงสามารถนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเนื่องจากคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดใน การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือจะล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น จะต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการมีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์การควบคู่กันไป (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2555, น.67-68)

ในปัจจุบันการคัดเลือกและการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจและเข้าถึงบุคคลอื่น การคิดกล้าทำด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์เพื่อจูงใจหรือกระตุ้นบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ บาสซาดัว (Basadur, 2008, p.205) ได้ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกันมีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคิดต่าง คิดนอกกรอบ หรือคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำที่วิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อนในการแก้ปัญหาโดยการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ใน การแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆในการบริการและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองคารให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 6 โรง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ครูและบุคลากร จำนวน 96 คน ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000, p.140) และต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่และต้องมีผลงานจากการคิด จะต้องมีผลงานจากการมองในเชิงของ Criticalmind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะ ผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) โดยสอดคล้องแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ สตอล และ เทมเพอร์ (Stoll & Temperley, 2009) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (Challenge) และในปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรียังประสบปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการแก้ปัญหากระตุ้นให้บุคลากรองค์การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความคิดที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการเพื่อนำผลที่ได้ไว้วางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อพัฒนารูปแบบในการบริหารสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครู ซึ่งเป็นผลการที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

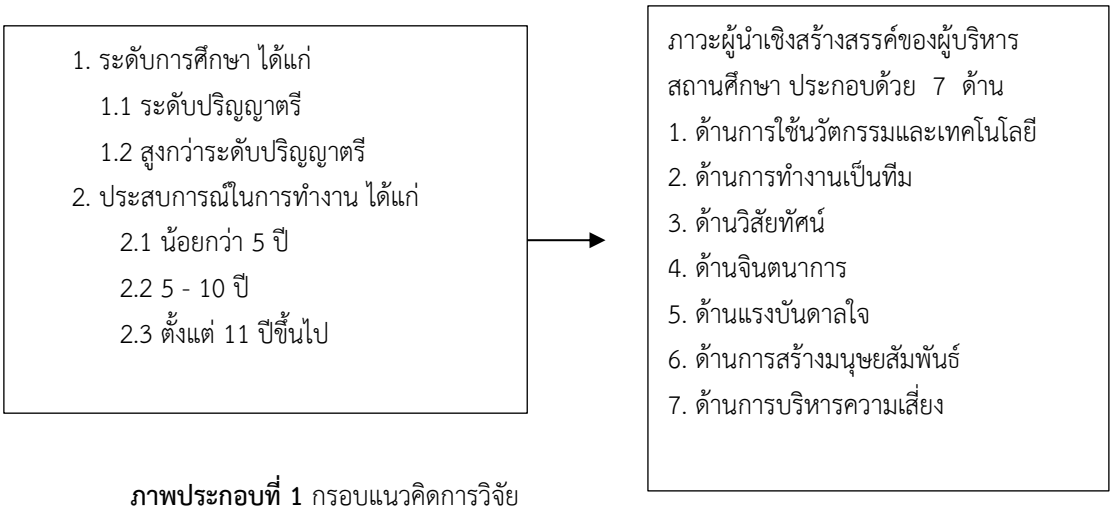
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ แอชและเพอร์ซาล (2007)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 105 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 82 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, pp. 607- 610) และได้มาโดยการสุ่ม สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.2 ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) น้อยกว่า 5 ปี

2.2) 5 – 10 ปี

2.3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ แอชและเพอร์ซาล (2007) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านจินตนาการ
5. ด้านแรงบันดาลใจ
6. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
7. ด้านการบริหารความเสี่ยง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดแอช และเพอร์ซาล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากบงกช วิจบ (2560: 22-24) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนซับนกแก้ววิทยา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 82 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า F-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.30	0.39	มาก	4
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.41	มาก	5
3	ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.59	มาก	2
4	ด้านจินตนาการ	4.31	0.62	มาก	3
5	ด้านแรงบันดาลใจ	4.28	0.58	มาก	6
6	ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.35	0.50	มาก	1
7	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.18	0.47	มาก	7
	ภาพรวม	4.29	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.29, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D.= 0.59) ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.62) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.= 0.39) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.= 0.41) ด้านแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D.= 0.58) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.47)

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.25	0.39	4.38	0.39	-1.46	0.15
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.38	4.35	0.45	-1.04	0.30
3	ด้านวิสัยทัศน์	4.27	0.52	4.39	0.68	-0.89	0.38
4	ด้านจินตนาการ	4.34	0.56	4.26	0.73	0.54	0.59
5	ด้านแรงบันดาลใจ	4.27	0.56	4.29	0.61	-0.15	0.88
6	ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.30	0.52	4.45	0.44	-1.31	0.19
7	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.13	0.44	4.26	0.51	-1.18	0.24
	ภาพรวม	4.26	0.39	4.34	0.45	-0.85	0.40

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.35	2	0.17	1.12	0.33
	กลุ่ม	12.23	79	0.16		
	รวม	12.58	81			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.68	2	0.34	2.10	0.13
	กลุ่ม	12.70	79	0.16		
	รวม	13.38	81			
ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.49	2	0.74	2.22	0.11
	กลุ่ม	26.42	79	0.33		
	รวม	27.91	81			
รายการ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**p-value**
ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.96	2	1.48	4.06*	0.02
	กลุ่ม	28.64	79	0.36		
	รวม	31.60	81			
ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.90	2	0.95	3.01	0.06
	กลุ่ม	24.88	79	0.32		
	รวม	26.78	81			

ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.09	0.91
		19.82	79	0.25		
	รวม	19.87	81			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.75	2	0.38	1.76	0.18
		16.90	79	0.21		
	รวม	17.65	81			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.79	2	0.40	2.42	0.10
		12.95	79	0.16		
	รวม	13.75	81			

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกระดับถูกต้องกับกาลเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษายินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในด้านอื่นๆ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตนเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกระดับถูกต้องกับกาลเทศะและผู้บริหารสถานศึกษายินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในด้านอื่นๆ ซึ่งสอดสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพิริยะ ปนะกาโพธิ์ (2566) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาศึกษา พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม

และรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ฤทธิสมิต และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2566) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเบญจมิตรธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเบญมิตรธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบกรณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษาและมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร แสดงตนเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกระดับถูกต้องกับกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ อินเกิด (2564) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ที่ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตัวแปรอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551(พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. หลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด.** หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

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

บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรหมพิริยะ ปีนะกาโพธิ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณภา ทะอินทร์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.**หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกาศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.

สุมาลี ฤทธิสมิต และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเบญจมิตรธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.

สมศักดิ์ คงเที่ยง.(2555).หลักบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

Basadur, M. (2008). **Leading other to think innovatly together: Creative leadership**.Journal of The Leadership Quarterly.

James, C. R., & Connolly, U. (2000). **Effective change in schools. London: RoutledgeFalmerKrejcie Robert V.,** and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for ResearchActivities. Journal for Education and Psychological Measurement.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. Journal of Management in Education.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Participatory management of personnel in educational institutions Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2

ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน และกฤษฎา วัฒนศักดิ์
วิทยาลัยนครราชสีมา
Narongsak Sungsorn, Kritsada Wattanasak
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : narongsak.sungsorn@gmail.com, krisda@nmc.ac.th

(Received : 2 March 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : 18 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 302 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, บุคลากรในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the participatory management of personnel in educational institutions under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2) compare the participatory management of personnel in educational institutions under the area office. Lopburi Primary Education, Area 2, classified by location, size of educational institution and different work

experiences. 3) Study guidelines for developing participatory management of personnel in educational institutions. 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 for frequency, percentage, mean, and fractional value. standard deviation T-test and F-test

The results of the research found that

1) the level of participatory management of personnel in educational institutions Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 is at a high level.

2) Compare the participatory management of personnel in educational institutions. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by position as a whole and in each area, they are significantly different at the .05 level, classified by the size of the educational institution. Overall and each aspect is different. It is statistically significant at the .01 level and classified by work experience as a whole is not different.

3) Guidelines for promoting participatory administration of personnel in educational institutions. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, it was found that school administrators should have participatory management of personnel in the school in 4 areas: 1) Participation in decision-making 2) Participation in operations, 3) participation in receiving benefits, and 4) participation in governance. Follow up and evaluate

Keyword : Educational institution administration, Participatory management, Personnel in educational

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต และเข้าใจสังคม มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การศึกษาที่ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จะสร้างสมดุลกลมกลืนกันกับการพัฒนาคนในด้านต่างๆเป็นอย่างดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การให้การศึกษาแก่ประชาชนเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งมวล ดังนั้นประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในด้านการศึกษาจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุน และการส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2567) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทย ให้มีความรอบรู้อย่างเท่าทันโลกในยุคใหม่ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง แนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนั้น เป็นการมุ่งเตรียมศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการแข่งขันในระดับเวทีโลกและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมบูรณ์แบบ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 7)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา 6 ยุทธศาสตร์ โดยสอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ บริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้ (1) โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษา มีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและ ระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของ พื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วนในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาใหม่ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ที่ เน้นการบริหารสถานศึกษาให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาและผู้ เรียนมากที่สุด ซึ่งแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นการส่งเสริมความร่วมมือกันในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมประเมินผล (Evaluation) เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้แล้วการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษายังเป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้งานมีความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ ได้ รับมอบหมาย (Cohen & Uphoff, 1977)

ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง

มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบหนึ่งที่ได้รับความสนใจในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน เป็นการเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น และการที่ครู ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงานงบประมาณ จึงเกิดแนวทางการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิก ทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง การศึกษา ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานรอยต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการความเข้มงวดที่มากเกินไปและความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ๆ ขององค์กรเหล่านี้ โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเป็น รูปแบบการบริหารที่ดี รูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทั่วทั้งสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดนี้ ไปบริหารให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งภารกิจหลักและงานนโยบายต่างๆ จึงสามารถสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยภาพรวม 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา 2) ด้านโอกาสทางการศึกษา 3) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) และมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ ตามเจตนารมณ์การกระจายอำนาจทางการศึกยาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก การริเริมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

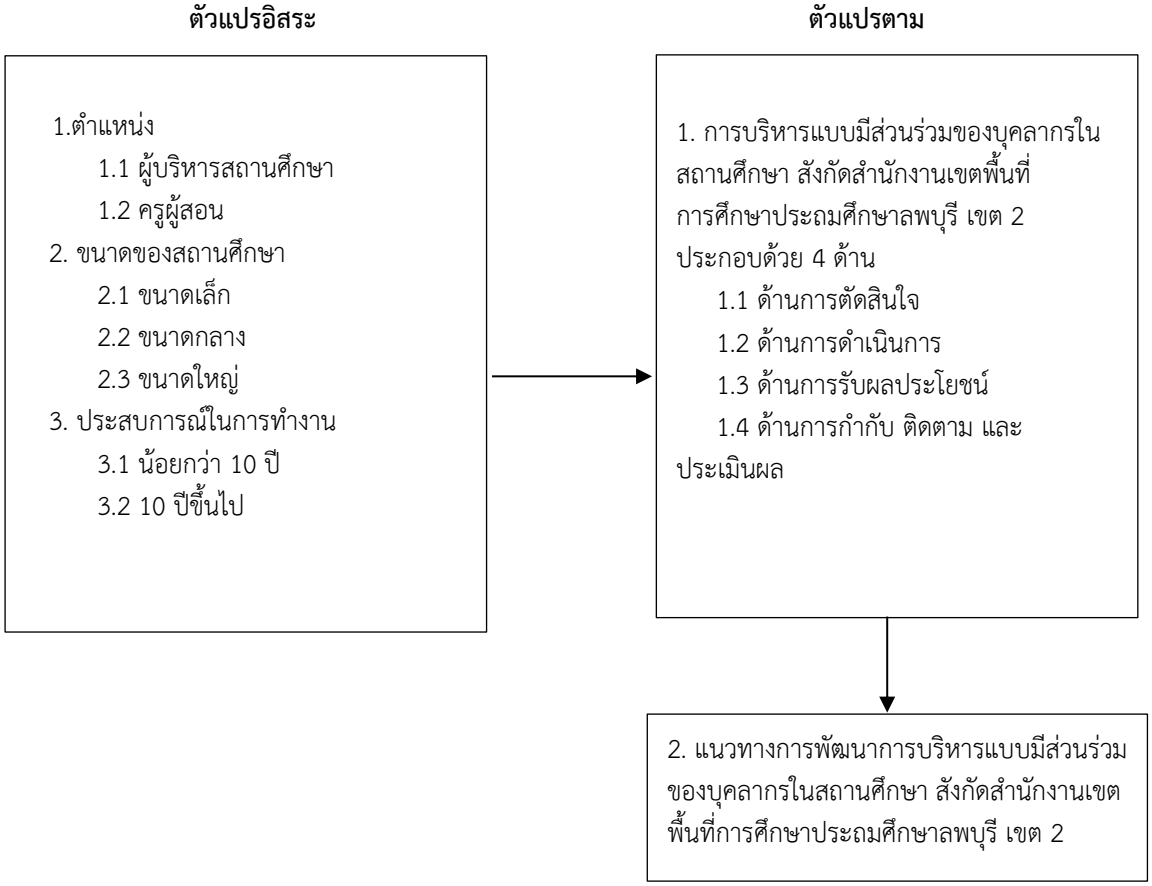
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นอาจมีรูปแบบการบริหารสำคัญหลายประการ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือเป็นรูปแบบสำคัญประการหนึ่งที่ได้รับความสนใจ ในวงการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในองค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความรับผิดชอบและความร่วมมือในการพัฒนาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564 : 21),อมร ภัค ปิ่นกำลัง (2562 : 8), ทับทิม แสงอินทร์ (2559 : 12),ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563 : 37),สมบัติ เอกเชี่ยวชาญ (2560 : 14),อำภา สมันพืช (2561 : 39),วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2562 : 43),ราม เรือนทองดี (2564 : 30),สราวุฒิ คงสุข (2565 : 58),จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562 : 9),จิตรา แก้วมะ (2563 : 31),พิมพ์พิชมญชุ์ สุภายอง (2563 : 83) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,391 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) / การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) ตามตำแหน่ง ขนาด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดที่ได้จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารตามแนวคิดของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564 : 21),อมร ภัค ปิ่นกำลัง (2562 : 8),ทับทิม แสงอินทร์ (2559 : 12),ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563 : 37),สมบัติ เอกเชี่ยวชาญ (2560 : 14),อำภา สมันพืช (2561 : 39),วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2562 : 43), ราม เรือนทองดี (2564 : 30),สราวุฒิ คงสุข (2565 : 58),จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562 : 9),จิตรา แก้วมะ (2563 : 31),พิมพ์พิชมญชุ์ สุภายอง (2563 : 83) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการดำเนินการ 3) ด้านการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยคือ 1) ด้านการตัดสินใจ 2) ด้านการดำเนินการ 3) ด้านการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผ่านเกณฑ์ประเมิน สมศ.ในระดับดี ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างๆ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้สถานศึกษาขนาดกลาง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ รวมทั้งหมด จำนวน 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ อำภา สมันพืช (2561) การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป)

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เท่ากับ 0.84

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถาม เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อพัฒนาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยขอออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ขนาด ประสบการณ์ในการทำงานและของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 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 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยนำมาวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการตัดสินใจ	4.07	0.31	มาก	4
2	ด้านการดำเนินการ	4.18	0.29	มาก	2
3	ด้านการรับผลประโยชน์	4.13	0.39	มาก	3
4	ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล	4.19	0.29	มาก	1
	ภาพรวม	**ภาพรวม**	4.14	0.20	มาก

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.20) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.29) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.= 0.29) และด้านการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.39) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.31)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาด และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2 – ตารางที่ 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ	4.25	0.26	4.02	0.30	6.07*	0.038
2	การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ	4.31	0.24	4.14	0.30	4.56*	0.007
3	การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์	4.20	0.34	4.11	0.40	1.67	0.26

4	การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล	4.28	0.25	4.16	0.30	3.24	0.38
	ภาพรวม	4.26	0.16	4.11	0.20	6.15	0.007

*p<.05

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.32	2	0.16	1.64	0.20
	กลุ่ม	28.79	299	0.096		
	รวม	29.10	301			
การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.67	2	0.83	10.08*	<0.001
	กลุ่ม	24.71	299	0.83		
	รวม	26.37	301			
การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.33	2	0.164	1.06	0.35
	กลุ่ม	46.12	299	0.154		
	รวม	46.44	301			
การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.90	2	0.95	11.64*	<0.001
	กลุ่ม	24.40	299	0.082		
	รวม	26.30	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.70	2	0.35	9.08	<0.001
	กลุ่ม	11.56	299	0.39		
	รวม	12.26	301			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการและการมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า10ปี		10ปีขึ้นขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ	4.11	0.30	4.06	0.31	1.55	0.91
2	การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ	4.28	0.24	4.14	0.31	4.25*	0.001

3	การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์	4.22	0.38	4.08	0.39	2.96	0.90
4	การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล	4.22	0.25	4.18	0.31	1.35*	0.013
	ภาพรวม	4.21	0.18	4.11	0.20	4.13	0.16

*p<.05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในด้านการกำกับติดตามประเมินผล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

3.ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าแนวทางในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ดำเนินการประชุมหารือวางแผนหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา (ความถี่ 5) ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ ให้มีการทำแผนดำเนินประจำปี กำหนดรายละเอียด ด้านต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม (ความถี่ 5) ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์ให้ฝ่ายที่ได้ร่วมกันวางแผนและปฏิบัติตามแผน จนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ร่วมกันวางไว้ ได้มีส่วนในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการนั้นๆ (ความถี่ 5) ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งหมด ได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติ (ความถี่ 5)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำกับติดตาม ประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการ และด้านการรับผลประโยชน์ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ อาจเป็นเพราะในสถานศึกษามีการกำหนดแผนปฏิบัติการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งพัฒนาตามแผนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา มีการตรวจปรับปรุงตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุฒิ คงสุข (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ อาจเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจนทำให้สถานศึกษามีคุณภาพมาก เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงาน และตำแหน่งที่การงานที่ต่างกัน จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ และการบริการแบบมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อาจเนื่องจาก บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาที่มีขนาดและภาระงานที่ต่างกัน ส่งผลทำให้การบริหารด้านการดำเนินการและด้านการกำกับติดตาม และประเมินผล มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X1) และหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X2) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีด้านที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษามีความหลากหลาย เป็นการทำงานที่ต้องปรับให้เข้ากับสิ่งต่างๆ เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การวางแผนและพัฒนาหลักสูตร การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ต้องจัดการกับความหลากหลายของนักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับทุกคน นอกจากนี้การสร้างความสัมพันธ์กับส่วนรวมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการศึกษาให้มีความสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษา เพราะเหตุนี้ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การทำงานร่วมกับผู้คนทุกกลุ่ม เพื่อให้การเรียนรู้เป็นมีผลสัมฤทธิ์สูงในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุฒิ คงสุข (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพประจำอำเภอสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สูงสุดรองลงมามีอายุ 5-10 ปี อายุต่ำกว่า 5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X2) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ช่วย

ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะทางการศึกษา และความต้องการของนักเรียนและสถานศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ดำเนินการประชุมหารือวางแผนหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษา และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ ให้มีการทำแผนดำเนินประจำปี กำหนดรายละเอียด ด้านต่างๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์ให้ฝ่ายที่ได้ร่วมกันวางแผนและปฏิบัติตามแผน จนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ร่วมกันวางไว้ ได้มีส่วนในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินการนั้นๆ และ 4) การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการทั้งหมด ได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิชมญชุ์ สุภายอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่ สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังเคราะห์ได้ เป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงสรุปเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยยึดหลักกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในด้านการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในด้านการกำกับ ติดตามประเมินผล

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านวิชาการการ เพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ และหลากหลายจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ในสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ จะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในรูปแบบที่หลากหลาย และการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562) **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร

จิตรา แก้วมะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑามาศ พันสวรรค์. (2562). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่,** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา,** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

ทับทิม แสงอินทร์. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรเทพ เหมรานนท์. (2564) **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิมพ์พิชมญชุ์ สุภายอง. (2563). **การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนบ้านกลาง ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย,** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ราม เรือนทองดี. (2564). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1,** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมบัติ เอกเชี่ยวชาญ. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สราวุฒิ คงสุข. (2565) **บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมอาชีพ ประจำอำเภอ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้,** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566-2570). **สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://www.nesdc.go.th 21 ตุลาคม 2565.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://social.nesdb.go.th. 14 มกราคม 2564.

อมรภัค ปิ่นกาลัง. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำภา สมันพืช. (2561). **การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

Cohen, John M. and Uphoff, Norman T., **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation** (New York: the Rural Development Committee Center for international studies, Cornell University, 1977), 6.

Conlon, Thomas Julius. (2010). How do Minnessota School Board Members Learn to do Their Jop, **Dissertation Abstracts International.** 70(07) : unpaged ; January.

Crutcher, Randall Scott. (2003). An Action Research Study : The Development of an Action Learning Model for the Transformation of Leadership in the California Conservation Corps, **Dissertation Abstracts International.** 63(08) : 2929 – A. February.

Delaney, Rebecca K. (2000). Parent Participation in District-Level Curriculum DecisionMaking : A Year in the Life of a School District, **Dissertation Abstracts International.** 60(7) : 2349 - A ; January.

Dusseeldorp, D.B.W.M.V. (1981). **Participation in Planned Development Influenced by Government of Developing Countries at local level in Rural Areas,** Essay in Rural Sociology (In Honour of R.A.J. Van Lier.). Wageningen : Department of Rural Sociology of the Tropics. Wageningen Agricultured University.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

Participatory management of educational institution administrators Under the jurisdiction of Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

สุพล จอกทอง
วิทยาลัยนครราชสีมา
Suphon Chokthong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : bovy19092537@gmail.com

(Received : 17 January 2024 ; Edit : 21 January 2024; accepted : 24 January 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านบริหารบุคลากร

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the participatory management of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 2) Compare the participatory management of school administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 , classified by educational level. and the size of the educational institution The sample group used in the research consisted of 335 school administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and group randomization 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 0.89. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test

The research results found that

1. Participatory management of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, the overall level is at a high level. When considering each aspect, it was found that The areas with the highest practice are Academic administration, followed by budget management. General administration The area with the lowest performance is personnel management.

2. Comparison of participatory management among school administrators Under the jurisdiction of Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level. and classified by work experience as a whole and in each area are not different.

Keywords: administration, participatory management, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน หมวด 5 และการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดและบริหารการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดและบริหารการศึกษา แนวทางในการจัดและการบริหารดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิรูปการเมืองและการปกครองซึ่งได้กระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

การมีส่วนร่วม เป็นการที่ให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานขององค์การ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินการ การได้รับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อจะได้นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) กำลังเป็นที่นิยม และใช้เป็นข้อได้เปรียบของเส้นทางการแข่งขันกันทางธุรกิจ โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกัน การมีส่วนร่วม (Involvement) ของผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดหลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหารที่สนับสนุน ให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ โดยมีการพัฒนาการ ติดต่อสื่อสาร (Developing Communication) การฝึกอบรม (Training) และการใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจและร่วมมือกัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกๆฝ่าย ในการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน จึงต้องมีการติดต่อสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจตรงกัน มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงร่วมกันปรับปรุง แก้ไขปัญหาและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้ผลการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมและเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

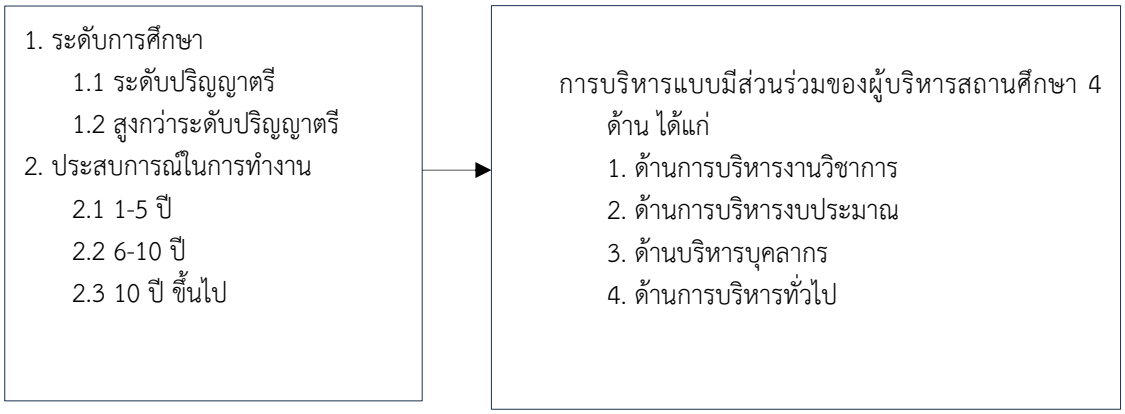
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำนวน 2,447 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (stratified 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 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านบริหารบุคลากร
4. ด้านการบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 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 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

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

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.45	0.14	มาก	1
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.43	0.14	มาก	2
3	ด้านบริหารบุคลากร	4.41	0.15	มาก	4
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.42	0.13	มาก	3
	ภาพรวม	4.43	0.07	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\overline{X}$= 4.43, S.D.= 0.07) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$= 4.45, S.D.= 0.14) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\overline{X}$= 4.43, S.D. = 0.14) ด้านการบริหารทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.4/, S.D.= 0.13) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านบริหารบุคลากร ($\overline{X}$= 4.41, S.D.= 0.15)

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.46	0.13	4.45	0.14	.471	.638
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.43	0.13	4.42	0.15	.205	.837
3	ด้านบริหารบุคลากร	4.41	0.16	4.40	0.15	.655	.513
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.42	0.13	4.42	0.14	.007	.994
	รวม	4.43	0.07	4.42	0.07	.729	.467

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.055	2	.027	1.487	.227
	ภายในกลุ่ม	6.085	332	.018		
	รวม	6.140	334			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	1.239	.291
	ภายในกลุ่ม	6.387	332	.019		
	รวม	6.435	334			
3. ด้านบริหารบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.008	2	.004	.172	.842
	ภายในกลุ่ม	7.761	332	.023		
	รวม	7.769	334			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.016	.877	.417
	ภายในกลุ่ม	5.955	332	.018		
	รวม	5.986	334			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.003	2	.001	.278	.757
	ภายในกลุ่ม	1.493	332	.005		
	รวม	1.496	334			

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการรับฟังความต้องการของชุมชน ผู้ปกครองในการนำความคิดเห็นมาบริหารจัดการ การวางแผนนโยบายของสถานศึกษาในทุกๆด้าน รวมทั้งในการบริหารงานภายในมีการรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนร่วมกัน ไม่รับฟังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาคีเครือข่าย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้มีความหลากหลายทางความคิดส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ตระกูลไทยพิชิต และกัลป์ยมน อินทุสุต (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีทัศนะอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการนำความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกๆรอบของการปรับปรุงการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ มีมติ ข้อตกลงร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางความคิด ความถนัด และหลากหลายอาชีพ เพื่อการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคกับสมัยปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย หฤทธิ์ เขียวสะ และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานโดยการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชน รวมไปถึงชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกำหนดนโยบาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารเครือข่ายที่หลากหลาย ทำให้เกิดความร่วมมือกับทุกๆฝ่ายทุกๆหน่วยงานส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัย สุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศกำกับ ติดตามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ใน โรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษากับตัวแปรด้านอื่นๆ อาทิ เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

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

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

ตระกูลไทยพิชิต และกัลป์ยมน อินทุสุต. (2566**). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม–มิถุนายน2566, 46-60

หฤทธิ์ เขียวสะ และอมลวรรณ วีระธรรมโม. (2562). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 วันที่ 15 มีนาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาวดี ใจภักดี และอัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2562). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วารสารสังคมศาสตร์วิจัย ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563), 16-34.

อนุวัฒน์ ทัศบุตร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

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

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

Leadership in the digital age of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office

จินตนา สวยขุนทด, พจน์ เจริญสันเทียะ
วิทยาลัยนครราชสีมา
Jintana Suaykhunthod, Phot charoensanthia
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : jintanajin1314@gmail.com Bypunyaphat@gmail.com

(Received : 12 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 351 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านกลยุทธ์ดิจิทัล ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จัดการเรียนการสอนและบริหารงานวิชาการ

2. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ 2) ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล 3) ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 5) ด้านการติดต่อสื่อสาร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the leadership in the digital age of educational institution administrators. Under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office 2) Compare the digital era leadership of school administrators according to teachers' opinions. Under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office 3) Study guidelines for promoting leadership in the digital age of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office Classified by educational level Work experience and size of educational institution The sample group used in this research included school administrators and teachers. In basic educational institutions under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, academic year 2023, the number of students is 351. The size is determined using Krejci and Morgan's tables. and obtained by random sampling. Research tools It is a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.98 for the entire questionnaire. Questionnaire and interview The consistency index was obtained between 0.80 - 1.00. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and F-test

The research results found that

1. Leadership in the digital age of school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office Overall and each aspect is at a high level. When considering each area, it was found that the area with the highest average was communication, followed by digital knowledge and skills. and having a digital vision and digital strategy, respectively. The area with the lowest average is creating new innovations. Organize teaching and academic administration

2. Leadership in the digital age of school administrators Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office Classified by educational level Work experience and the size of the educational institution Overall and each aspect is not different.

3. Results of analysis of recommendations for development of leadership in the digital age of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office, it consists of 5 areas: 1) creating new innovations 2) digital strategies 3) digital knowledge and skills 4) having a digital vision 5) communication

Keywords : Leadership, leadership in the digital age, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรณ์ของมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาคภาษารวมทั้งประเทศไทย ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับให้ทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งคำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ เทคโนโลยีได้ก้าวเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันมากขึ้นในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การสื่อสาร การศึกษา ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณณวัตร ปะโคทัง 2561)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงมียุทธศาสตร์ชาติเป็น เป้าหมายการพัฒนาประเทศตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20ปี พ.ศ .2561-2580 จึงเป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงาน ของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ ประจำชาติว่า“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน วิถีการดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2561) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 8 เกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาระบุไว้ว่า เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไป อย่างต่อเนื่อง

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้นมีผลกระทบต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลง ในทุกมิติด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองการศึกษา หรือการดำรงชีวิตของมนุษยชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่วโลก ในปี ค.ศ.2020 นี้เป็นการตอกย้ำและเร่งเร้าให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคนี้ เนื่องจากทุกคนจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ และรับผิดชอบต่อสังคมในการหยุดเชื้อหรือลดการแพร่ระบาดของเชื้อโดยการไม่รวมกลุ่มหรือมีปฏิสัมพันธ์ ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีพลังมหาศาลต่อการเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน รวมถึงหน่วยงานต่างๆให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต ซึ่งทำให้เกิดแพลทฟอร์ม (Platform) และแอปพลิเคชั่น (Application) ที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินชีวิต และการทำงานเป็นไปได้อย่างปกติใหม่ ซึ่งสภาวะดังกล่าวกระทบต่อการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมากสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยี และระบบออนไลน์ต่างๆเพื่อการเรียนรู้และการทำงานภายใต้วิถี

ปกติใหม่ (New Normal) มีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น บุคลากรกระตือรือร้นที่จะต้องเรียนรู้การใช้เครื่องมือออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต่างให้ความสำคัญและตระหนักถึงศักยภาพของนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งหมดที่มีในปัจจุบันและแนวโน้มใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พยายามจัดหาสิ่งสนับสนุนที่จำเป็นเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงในการประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการเรียน การสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสร้างอนาคตการศึกษาที่จะเข้าในระบบการศึกษาของประเทศไทย นั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ดาวรุวรรณ ถวิลการ 2564)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจะต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติวิธีการบริหารจัดการ วิธีจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยตนเอง สมรรถนะดิจิทัลมีความเป็นมืออาชีพ มีความรอบรู้ในศาสตร์การบริหาร ทักษะการบริหารจัดการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการเรียนรู้ให้เท่าทัน ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ และส่งเสริมบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 50 โรงเรียน ก็ได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดนโยบายพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารการจัดการการศึกษาที่มีมาตรฐาน และนำเทคโนโลยีมาช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่วโลกในปี ค .ศ. 2020 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ยังพบปัญหาการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาว่ายังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์เต็มประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อจะทราบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และนำผลงานในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษายุคดิจิทัล ให้สอดคล้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีทักษะและเป็นกำลังสำคัญของชาติในการสร้างสรรค์อนาคตของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

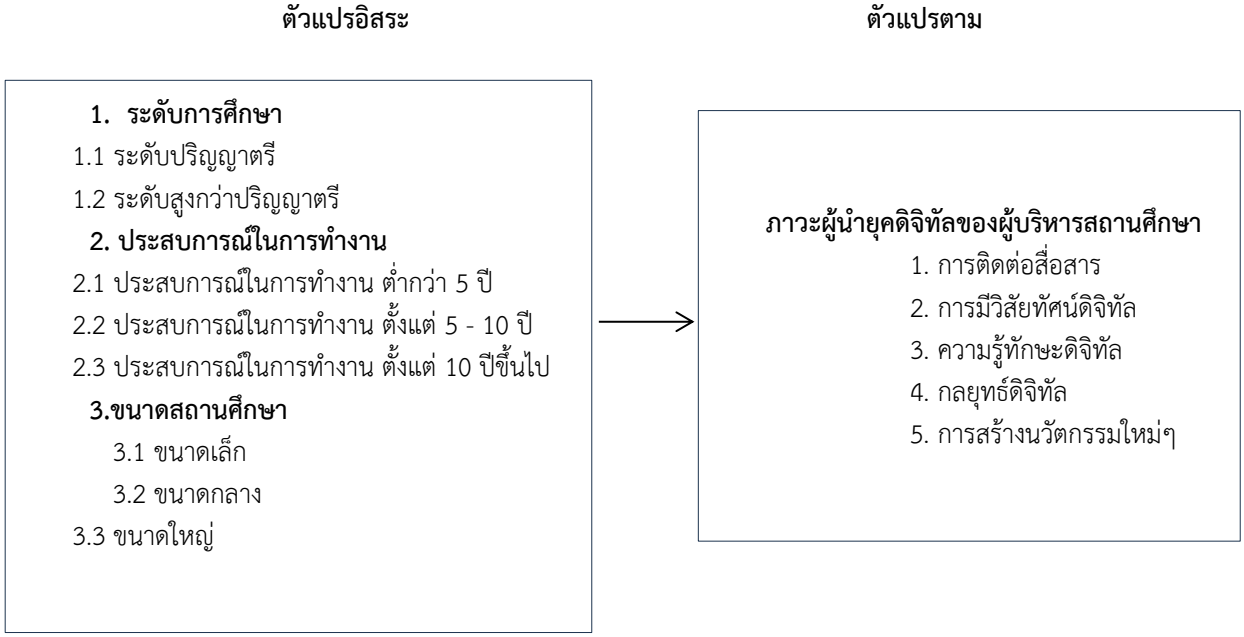
1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2.เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3.เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามแนวคิดของ คอนติบิวเตอร์ (Digital Marketing Intitute,2017)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1.ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน

3.ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,009 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 351 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1) ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 5 ปี

2.2) ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

2.3) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ขนาดประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามแนวคิดของคอนติบิวเตอร์ (Digital Marketing Institute 2017) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร

2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

3) ความรู้ทักษะดิจิทัล

4) กลยุทธ์ดิจิทัล

5) การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วน (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ คอนติบิวเตอร์ (Digital Marketing Institute,2017)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเคหะประชาสามัคคี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 351ชุด คิดเป็นร้อยละ100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น 7 ท่าน มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

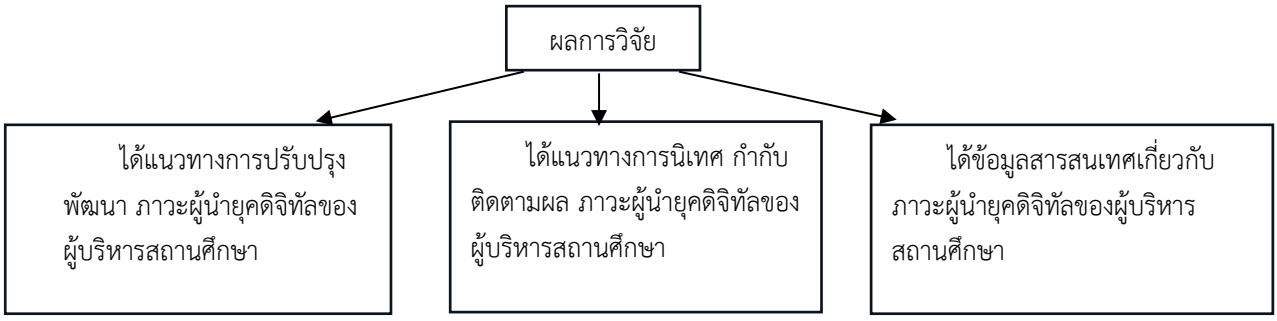
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F - test (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.27	มาก	1
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	0.28	มาก	3
3	ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล	4.44	0.47	มาก	2
4	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	4.43	0.49	มาก	4
5	ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.41	0.13	มาก	5
	ภาพรวม	4.44	0.16	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.27) รองลงมาคือ ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.47) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.28) และด้านกลยุทธ์ดิจิทัล ($\bar{X}$ =4.43, S.D.= 0.49) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.= 0.13) จัดการเรียนการสอนและบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.48 ระดับมาก)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.27	4.43	0.15	.335	.738
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	0.28	4.43	0.15	.038	.970
3	ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล	4.44	0.48	4.50	0.17	.298	.766
4	ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	4.43	0.49	4.47	0.22	.167	.868
5	ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.41	0.13	4.44	0.11	.530	.596
	ภาพรวม	4.44	0.16	4.46	0.06	.266	.790

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.012	2	.006	.085	.918
	กลุ่ม	21.964	348	.072		
	รวม	21.976	350			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.044	2	.022	.280	.756
	กลุ่ม	23.759	348	.078		
	รวม	23.803	350			
ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.132	2	.066	.293	.747
	กลุ่ม	68.251	348	.225		
	รวม	68.383	350			
ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.013	2	.006	.026	.974
	กลุ่ม	73.389	348	.242		
	รวม	73.402	350			
ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.012	2	.006	.341	.711
	กลุ่ม	5.472	348	.018		
	รวม	5.485	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	.022	2	.011	.424	.655
	กลุ่ม	7.909	348	.026		
	รวม	7.931	350			

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่มภายใน	.047	2	.023	.323	.725
	กลุ่ม	21.930	348	.072		
	รวม	21.976	350			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.043	2	.021	.272	.762
	กลุ่ม	23.761	348	.078		
	รวม	23.803	350			
ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.870	2	.435	1.951	.144
	กลุ่ม	67.513	348	.223		
	รวม	68.383	350			
ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายใน	.044	2	.022	.091	.913
	กลุ่ม	73.358	348	.242		
	รวม	73.402	350			

ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.021	2	.010	.572	.565
		5.464	348	.018		
	รวม	5.485	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.089	2	.044	1.717	.181
		7.842	303	.026		
	รวม	7.931	305			

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3.1. ด้านการติดต่อสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน มีการสื่อสารในทางบวกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับภาคีเครือข่ายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารเพื่อความรวดเร็วและอำนวยความสะดวกในการประสานงานด้านต่างๆ

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรร่วมกันกำหนด นโยบายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน จัดการอบรมสัมมนา หรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสร้างโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทั้งจากภายในสถานศึกษาเดียวกันและสถานศึกษาอื่น และเครือข่ายในการสร้างเทคโนโลยี และจัดหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อให้ครูเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล และนำเทคนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน

3.3 ด้านความรู้ทักษะดิจิทัล ควรจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้ หาแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล จัดหาแหล่งข้อมูลที่ดี และเชื่อถือได้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของครู เช่นเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ หรือจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อให้เห็นมุมมองที่หลากหลาย และครูเข้าใจและสามารถนำดิจิทัลมาใช้พัฒนาการทำงานและการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการแบ่งปันและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจในการใช้ดิจิทัล

3.4 ด้านกลยุทธ์ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการ เทคนิค หรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการสร้างระบบบริหารจัดการปัญหาและข้อร้องเรียนต่าง ๆอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว มีการวางแผนด้านดิจิทัลกรอบแนวทางในการบริหารสถานศึกษานำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

3.5 ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอน และสร้างนวัตกรรมที่เป็นอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจัดอบรม โดยการเชิญวิทยากรผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นให้มีการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริงานหารในทุกๆฝ่าย รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูและผู้เรียนให้มีความทันสมัย สามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ ชุมภู (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง และให้ความสำคัญในการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานการจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้ออำนวยให้กับครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุนิดา ยนต์ศิริ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา มีการเชิญวิทยากร หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยเหลือในด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆโรงเรียนต่างก็นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในทุกๆด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะ บุญรอด, วสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน มีการสื่อสารในทางบวกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร จัดประชุมเพื่อให้บุคลากรร่วมกันกำหนด นโยบายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ควรมีวิธีการ เทคนิค หรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และควรมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอน และสร้างนวัตกรรมที่เป็นอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ สุดเต้ และคณะ (2563: 344) ได้ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัล ด้านการวางแผนงานวิชาการในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการสำรวจและสอบถาม ความต้องการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปการจัดการเรียนการสอนของครูชี้ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ ของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสร้าง ระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และมีช่องทางเข้าถึงอย่างหลากหลาย ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการทำ SWOT จากนั้นมากำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สร้างความ ร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวย สนับสนุนเรื่องของ เทคโนโลยี ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควร ควรมีการสังเกตการสอนของครูในรูปแบบที่หลากหลายมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดเด่นของการสอนที่ใช้เทคโนโลยี

และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563: 88-97) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม สหวิทยาเขตทวารวดีมีดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำ แผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนด นโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติ อย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา จัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ ปลอดภัยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**
   1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
   1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น
2. **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**
   2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กวินท์ บินสะอาด. (2564). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิณณวิตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี; คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ฐานะ บุญรอด และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2565). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(3), 1137-1150.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท. สุวีริยาสาส์น จากัด.

มณีรัตน์ สุดเต้และคณะ. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). **ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**.กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

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

อนุนิดา ยนต์ศิริ. (2566). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (2566) : พฤษภาคม-สิงหาคม, 159-171

Digital Marketing Institute. (2017). **Skill in digital leadership**. Retrieved from https://www.digitalmarketinginstitute.com/blog/03-04-18-the-most-in-demandskills-in-digital-leadership.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Strategic leadership of administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

ปภัสสร พรมนุช, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย
Paphatson Promnuch, Prommin Srimuenwai
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: paphatson4059@gmail.com, prom0704.2503@gmail.com

(Received : 24 March 2024 ; Edit : 31 March 2024; accepted : 7 April 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยแบ่งตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,876 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำนวน 317 คน โดยใช้เครื่องมือสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare strategic leadership of school administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, according to the perspectives of administrators and teachers in schools, categorized by their work experience and school size. The sample group comprises administrators and teachers from Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2023, totaling 1,876 individuals. The sample size of 317 was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. A five-level Likert scale questionnaire with an index of conformity between 0.67-1.00 and a questionnaire confidence level of 0.92 were utilized for data collection. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1) Strategic leadership of school administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect is at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had a high level of compliance. Sort in descending order the aspect with the highest average was vision setting, followed by revolutionary thinking methods. High level of thinking and understanding and the ability to use various inputs to formulate strategies, respectively. The aspect with the lowest average value was having expectations and creating opportunities for the future.

2) Comparison results of strategic leadership of school administrators under Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, classified according to work experience. Overall and each aspect are not different.

3) Results of comparing the strategic leadership of school administrators, Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1, classified according to the school size of the educational institution. Overall and each aspect are not different.

Keywords: strategic leadership, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการการศึกษาควรเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย และเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้ระบุถึงบทบาทสำคัญของการศึกษาในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างสังคมที่เจริญรุ่งเรืองในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเป็นไปได้และการแข่งขันในระดับโลกในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ และสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน โดยการปรับบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้กำหนดกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มุ่งเพื่อให้ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่งที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดพันธกิจไว้หลายประการ อาทิ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาทักษะกระบวนการคิดและการสื่อสารของผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน เสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์ความเป็นไทยและมีความสมดุลทั้งทักษะวิชาการทักษะวิชาชีพและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างสิทธิและโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้นำระดับสูงสุดของสถานศึกษาหรือผู้บริหารซึ่งเป็นระดับกลยุทธ์ เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทุกขั้นตอน ทั้งนี้สถานศึกษาได้รับนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มี

บทบาทสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีภาวะผู้นำที่สูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติในการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ไม่ใช่อาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึ่งประสงค์ (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2550 : 10) ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาวการณ์และการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์(ดูบริน DuBrin, 2004 : 335)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

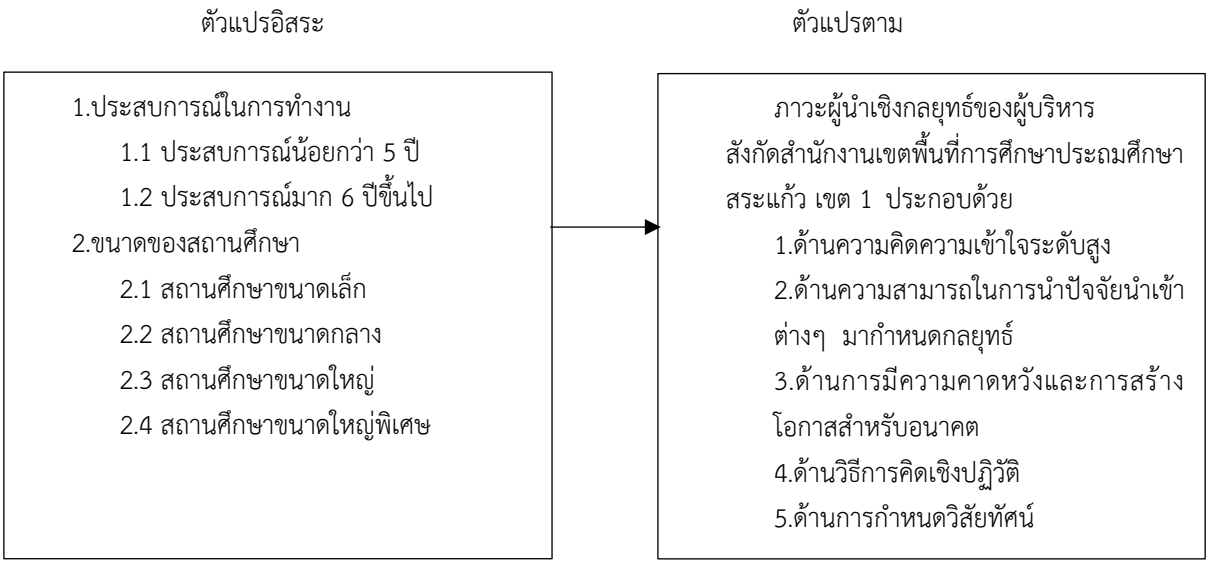
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของของดูบริน Dubrin (2004 : 335)
ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,876 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 317 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และการได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น
   - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 92 คน
   - 2) ครูผู้สอน จำนวน 225 คน
   - รวม จำนวน 317 คน
2. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น
   - 1) ขนาดเล็ก จำนวน 119 คน
   - 2) ขนาดกลาง จำนวน 120-719 คน

3) ขนาดใหญ่ จำนวน 720-1,679 คน
4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1,680 คน
รวม จำนวน 317 คน

ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของของดูบริน Dubrin (2004 : 335)

1.ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2.ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
3.ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4.ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
5.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของของดูบริน Dubrin (2004 : 335) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัย ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้วิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (สารนิพนธ์ 3 คน) เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนบ้านมหาเจริญ อำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552: 55) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	165	52.1
ประสบการณ์มาก 6 ปีขึ้นไป	152	47.9
รวม	317	100
ขนาดของสถานศึกษา		
เล็ก	131	41.3
กลาง	158	49.8
ใหญ่	27	8.5
ใหญ่พิเศษ	1	0.3
รวม	317	100

จากตาราง 4.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ประสบการณ์ในการทำงานมาก 6 ปีขึ้นไป จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ขนาดกลาง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.05	0.73	มาก	3
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.05	0.72	มาก	4
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.03	0.72	มาก	5
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.05	0.76	มาก	2
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.10	0.63	มาก	1
	ภาพรวม	4.06	0.71	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.06, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 0.63) รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.76) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.73) และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.72) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}$ = 4.03, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ปรากฏดังตารางที่ 4.3

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.63	0.76	มาก	6
2	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.30	0.70	มาก	2
3	ผู้บริหารมีทักษะในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.78	มาก	4
4	ผู้บริหารมีความสามารถกำหนดวิธีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.30	0.87	มาก	3
5	ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงวิเคราะห์กำหนดแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.80	0.55	มาก	5
6	ผู้บริหารมีทักษะการถ่ายทอดแนวความคิดวิสัยทัศน์ ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.33	0.71	มาก	1
	ภาพรวม	4.05	0.73	มาก	

จากตาราง 4.3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีทักษะการถ่ายทอดแนวความคิด วิสัยทัศน์ ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. =0.71 ระดับมาก) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.30, S.D.= 0.70 ระดับมาก) ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถกำหนดวิธีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. =0.87 ระดับมาก) ข้อ 3 ผู้บริหารมีทักษะในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. =0.78 ระดับมาก) และข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ กำหนดแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. =0.55ระดับมาก) ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ1 ผู้บริหารมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.76 ระดับมาก)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ปรากฏดังตารางที่ 4.4

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วนำผลที่ได้มากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.03	0.80	มาก	3
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน	3.70	0.46	มาก	6

	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดใหม่ๆ มาขับเคลื่อนสถานศึกษา	4.43	0.67	มาก	1
4	ผู้บริหารมีการกำหนดวิธีการกำลังคน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้ชัดเจน	4.00	0.74	มาก	5
5	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป	4.03	0.80	มาก	4
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีความสุข และมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	4.10	0.84	มาก	2
	ภาพรวม	4.05	0.72	มาก	

จากตาราง 4.4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดใหม่ๆ มาขับเคลื่อนสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, S.D..= 0.67 ระดับมาก) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีความสุข และมีเป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= 0.84 ระดับมาก) ข้อ 1 ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วนำผลที่ได้มากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.03., S.D.=0.80 ระดับมาก) ข้อ 5 ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ($\overline{X}$ = 4.03., S.D.=0.80 ระดับมาก) และ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการกำหนดวิธีการกำลังคนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ได้ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.=0.74 ระดับมาก) ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.7,S.D.=0.46 ระดับมาก)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา	4.23	0.72	มาก	2
2	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	3.73	0.69	มาก	6

3	ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส	4.06	0.69	มาก	3
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน	3.83	0.79	มาก	5
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา	3.90	0.71	มาก	4
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย	4.40	0.72	มาก	1
	ภาพรวม	4.03	0.72	มาก	

จากตาราง 4.5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.72ระดับมาก) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จสู่สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.72 ระดับมาก) ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสามารถเชิงรุกในการสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.69 ระดับมาก) ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.71 ระดับมาก) และ ข้อ 4 ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.79 ระดับมาก) ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.69 ระดับมาก)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุผล	3.93	0.82	มาก	5
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนบุคคลภายนอกมีสวนร่วมในการแสดงความคิดมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา	4.33	0.71	มาก	1
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หาเทคนิควิธีการสมัยใหม่มาแก้ปัญหา	4.06	0.73	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมปฏิบัติงานด้วยความร่วมมืออย่างจริงใจ	4.00	0.87	มาก	4

5	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง	3.93	0.58	มาก	6
6	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา	4,30	0.83	มาก	2
	ภาพรวม	4.05	0.76	มาก	

จากตาราง 4.6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชน บุคคลภายนอกมีสวนร่วมในการแสดงความคิดมาประยุกต์ใช้กับงานด้านต่างๆของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.71 ระดับมาก) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.83 ระดับมาก) ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หาเทคนิควิธีการสมัยใหม่มาแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.06 ,S.D. = 0.73 ระดับมาก) และ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมปฏิบัติงานด้วยความร่วมมืออย่างจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.87 ระดับมาก) ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ1 ผู้บริหารมีความสามารถกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุผล ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.82 ระดับมาก) และ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.58 ระดับมาก)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานเป็นขั้นตอน เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.80	0.66	มาก	5
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	4.50	0.57	มาก	1
3	ผู้บริหารประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ก่อนนำไปใช้	4.00	0.78	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการลงสู่การปฏิบัติ	4.23	0.50	มาก	3
5	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ สนับสนุน ส่งเสริม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่สถานศึกษาที่กำหนด	3.80	0.76	มาก	6

6	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการไกล และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวิจัยและพัฒนา ด้านต่างๆ ของ องค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.26	0.52	มาก	2
	ภาพรวม	4.10	0.63	มาก	

จากตาราง 4.7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.63 ระดับมาก) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.57 ระดับมาก) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการไกล และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวิจัยและพัฒนา ด้านต่างๆ ขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.52 ระดับมาก) ข้อ 4 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการลงสู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.50 ระดับมาก) ข้อ 3 ผู้บริหารประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ก่อนนำไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.78 ระดับมาก) ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานเป็นขั้นตอน เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.66 ระดับมาก) และ ข้อ 5 ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ สนับสนุน ส่งเสริม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่สถานศึกษาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.76 ระดับมาก)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี		ประสบการณ์มาก 6 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.15	0.53	4.12	0.49	0.503	0.615
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.09	0.40	4.07	0.45	0.399	0.690
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.07	0.41	4.05	0.43	0.423	0.672
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.17	0.44	4.16	0.43	0.397	0.692
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.21	0.37	4.21	0.39	0.640	0.955
	ภาพรวม	4.14	0.33	4.12	0.35	0.921	0.639

จากตาราง 4.8 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา							
		เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.14	0.52	4.13	0.52	4.13	0.46	4.66	0.00
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.08	0.44	4.08	0.42	4.11	0.39	4.66	0.00
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.04	0.42	4.07	0.42	4.06	0.43	4.66	0.00
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.15	0.44	4.17	0.43	4.20	0.45	4.66	0.00
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.16	0.39	4.24	0.37	4.23	0.36	4.50	0.00
	ภาพรวม	4.11	0.35	4.14	0.34	4.15	0.34	4.63	0.00

จากตาราง 4.9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.35) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.44) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.52) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.44) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.34) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.43) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.52) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.42) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.34) และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.36) รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.45) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.46) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.39) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.63) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.66) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x}$ = 4.66) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{x}$ = 4.66) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{x}$ = 4.66) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.280	3	0.093	0.343	0.794
		85.240	313	0.272		
	รวม	85.520	316			
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.372	3	0.124	0.671	0.571
		57.828	313	0.185		
	รวม	58.200	316			
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.426	3	0.142	0.783	0.504
		56.784	313	0.181		
	รวม	57.210	316			
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.315	3	0.105	0.538	0.657
		61.153	313	0.195		
	รวม	61.468	316			
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.596	3	0.199	1.350	0.258
		46.028	313	0.147		
	รวม	46.624	316			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.306	3	0.102	0.853	0.466
		37.357	313	0.119		
	รวม	37.663	316			

จากตาราง 4.10 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีการกำหนดแนวทางหลัก มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย วางแผนก่อนลงมือปฏิบัติตามแผน สร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำความเข้าใจต่อผู้ร่วมงาน ในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน การมอบอำนาจให้แก่พนักงาน มีความไว้ใจซึ่งกันและกัน ให้พนักงานแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถของตนได้อย่างอิสระ และการสร้างตัวแบบของผู้นำให้มีความเชื่อถือด้านคุณสมบัติ และด้านความรู้ความสามารถของผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรม องค์การ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 37 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กรบนความท้าทายการสร้างความคาดหวังเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ สามารถรับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายอย่างคุ้มค่าชัดเจน ทั้งทางด้านปริมาณ และทั้งทางด้านคุณภาพ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน นันทิยกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความคิดเชิงปฏิวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัย มากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำประสิทธิผลสถานศึกษา นวัตกรรมการบริหาร และสมรรถนะผู้บริหาร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (X6) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X4) ความคิดเชิงปฏิวัติ (X5) องค์ประกอบมุ่งคนและ มุ่งสัมพันธ์ (X2) และทักษะด้านความคิดระดับสูง (X1) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ (Ytot) โดยร่วมกันท านายได้ร้อยละ 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์ การถดถอยคือ $\hat{Y}tot = 0.16 + 0.38(X6) + 0.17(X4) + 0.22(X5) + 0.12(X2) + 0.08(X1)$ คธาวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ กระบวนการ วิธีการ และแนวคิดของผู้นำในการบริหารงานบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้การตัดสินใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถของตนเอง Wright and Noe (1996 : 392) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์การในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่การดำเนินงานตามกรอบงานประจำแต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์การใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การ ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การภายใต้สถานการณ์แห่งการ

เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X3) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X2) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X1) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้เท่ากับร้อยละ 62.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ฎิมากร บุ้นกี้ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษารวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารมีความสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล มีวิธีในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทางการศึกษาเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**

ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.คธาวุฒิ ผดุงชาติ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

จิรัชญา ผาลา. (2558). “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน,” **ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 38(1) : 15.จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์. (2558). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. แหล่งที่มา : http//www.deonetraining.com. 1 มีนาคม 2557.

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฎิมากร บุ้นกี้. (2563). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณษฐ์ ชาญประเสริฐ. (2555). **แนวทางการใช้ภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). **การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้**.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เทื้อน ทองแก้ว. (2557). **ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ**. แหล่งที่มา : http//www.eme2.dbec.go.th. 1 พฤศจิกายน 2566.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**.กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2555). **บทบาทของผู้นำภาวะผู้นำมีบทบาท**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยภูมิปัญญามหาวิทยาลัยทักษิณ.

นฤมล สุภาทอง. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นวลจันทร์ จุนทนพ. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปิยนุช อินทรดิบ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พระมหาไกรวรรณ ปุณขันธ์. (2552). **ผู้นำเชิงกลยุทธิ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม**.วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ. (2552). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกบาในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** อุตรดิตถ์ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์.

เพ็ญพิชชา โคตรชาลี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). **หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มันทนา กองเงิน. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). “ภาะผู้นำเชิงกลยุทธ์,” **การจัดการสมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. 6(2) : 1 – 10.

รุ่งนภา นิรงบุตร. (2561). **กาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การปริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน. (2557). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกอยุทธ์ของผู้บริหารถถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รุ่งนิรัญ พุทธิเสน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2557). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 37(4).

วิโรจน์ สารรัดนะ. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดชำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สมยศ นาวีการ. (2551). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ Stategie Management**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สมุทร ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (เอกสารประกอบการสอน)**.ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมมา รธนิธย์. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัฒน์ : แนวคิดและการวิจัย**.พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.

สุพรรณี ประศรี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรีย์มาศ สุขกสิ. (2555). “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกบาประถมศึกษาระของ จันทบุรี และตราด,”**รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการวิจัยรำไพพรรณี ครั้งที่ 6**. ISBN-57-88533, 524.

สุรีย์มาศ สุขกสิ และคณะ. (2554). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจันทบุรี และตราด**. จันทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวิทย์ ครึกกระโทก. (2554). “ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาตะวันออกเฉียงเหนือ,”**ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. 23(1) : 77.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). “ความไม่ขัดแข็ง,” ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เหมือนฝัน นันทิยกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อังศุมาลิน กุลฉวะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อัจฉรา ถาวรบุตร. (2551). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อารีวรรณ ประสาน. (2553). **การจัดการความรู้**. แหล่งที่มา : htp/www.cme2.dbec.go.th. 1 มีนาคม 2557

Ackenman, J.D. (2006). **Motivation for Writing Through Blogs**. OH : Bowling Green StateUniversity.

Adar. D. (2002). **Efeetive Strategic Leadership**. London : Pan Macmillan.

Bearc. Fil. Culdwell,B and Millkan R. (1989). **Creating and Excellent School: Some NewManagement Technigues**. Londee : Routledge.

Conger, J.A. (1989). **The Charismatic Leader : Behind the Mystique of ExceptionalLeadership**. Sanfrancisco, CA : Jossey – Bass.

Daft, R.L. (2005). **The Leadership Expertence**. 5 th ed. Mason, OH : ThomsonSouth – Westem.

Davis, Richar Keith. (2005). **An Analysis of Reading Achievement using a Team TeachingApproach**. Dissertation Abstracts International.

Davis. S. Inman, J. and McAlister, L. (1992). “Promotion Has a Negative Effect on BrandEvaluation : Or Does It7 Additional DisconTiming Evidence” **Journal ofr MarkelingResearch**. 29(1) : 143.

Dess, G.G. and MillerA. (1993). **Strategic Management**. New York : McGraw – Hill.

DuBrin, A. J. (2004). **Leadership : Research Findings, Practice and Skills**. 4 th ed.New York : McGraw – Hill.(2007). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. 5 th ed.New York : Houghton Mintin.

Glanz, J. (2006). **What Every Principal Should0Know about Strategic Leadership**.Thousand Oaks, CA : Corwin.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding andManaging the Human Side of Work**. 8th ed Upper Saddle River. NJ : Prentice Hall.

Hersey, P. and Blanchard, K. H. (2001). **Management of Organizationol Behavior Leding Human Resources** (8th ed). Upper Saddle River,NJ : Prentice Hall.

Ireland, R. D. and Hil, M. A. (1999). "Achieving and Manintaining Stralegic Competliveness in the 2) st Century : the Role of Stralegic Leadership," **Academy of ManagementExcutive**. 13(1) : 43-57.

Johnson, G. and Scholes, K. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases**.5th ed. Hemel Hempstcad : Prentice Hall.

Krejcic, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activiles,"**Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 – 610.

Macley, L. (2003). "Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principalswith Successful Professional – Technical Program : A Case Study,"**Dissertatio Abstracts International**. 54(3) : 257.

Miichell, T.R. and Larson, JR. (1987). **People in Organizations: An Iatroduetion to Organization Behavior**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.

Preedy. M. Glatter, R. and Wisc C. (2003). **Strategic Leadership and EducationalImprovement**. London Cromwell.

Razik, A. and Swanson D. (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership**.2nd ed. New Jersey : Merrill Prentice Hall Intenational.

Wright, P.M. and Noc, RA. (1996). **Management of Organizutions**. Chicago : Irwin.

Yukl, G.A. (2006). **Leadership in Organizatiuns**. 6th ed. Upper Saddle River. New Jersey :Pearson – Prentice Hall.

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Management According To The Principles Of Good Governance 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

เกรียงไกร คงธนกิตติ, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Kriangkrai Khongthanakitti, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
E-mail : bj.korat3019@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 6 March 2024 ; Edit : 19 March 2024; accepted : : 20 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 132 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The purposes of this research are to 1) study the administrative level according to the principles of good governance of 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 2) To compare management according to the principles of good governance of educational institution administrators in Thepharak Educational Quality and Standards Development Center. Classified by education level and work experience From the sample group determination table Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan) got 132 people By 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 for the entire questionnaire equal to 0.89 Statistics used Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test (t-test)

The research results found that

1. Management according to good governance principles of 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 high level. Arranged in order as follows: Main aspects of efficiency Main aspects of effectiveness Principles of response Principles of transparency Principles of participation Principle of equality Main aspects of responsibility Rule of law Principles of decentralization and moral and ethical principles

2. Educational institution administrators and teachers with different working experiences have opinions on the administration of educational institutions using the principles of good governance. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, overall they are not different.

Keywords: management, principles of good governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมระบบและกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และเหมาะสมกับที่เป็นบุคลากรทางวิชาชีพชั้นสูง โดยได้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มาตรา 54 ให้มีหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา โดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2559 : 15)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) และ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) มาตรา 27 ให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาและมีอำนาจและหน้าที่ ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้อง กับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาของประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากำหนด พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือ คณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและนักเรียนมากที่สุด งานบริหารมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิต ของการจัดการศึกษา(สงัด อุทรานันท์, 2559 : 34)

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลมาจากอิทธิพลของ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงกระแสความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับปัญหาความล้มเหลวของภาครัฐและความไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของระบบราชการในการเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดกระแสแนวความคิดใหม่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่มุ่งเน้นในการปรับลดบทบาท และขนาดของภาครัฐและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่ โดยเฉพาะการใช้กลไกตลาดและกลไกที่ไม่ใช่ภาครัฐเข้ามาเป็นทางเลือกในการกำหนดนโยบายสาธารณะและนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หรือเปิดโอกาสให้ภาคส่วนหรือฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2562 : 3)ผลจากเศรษฐกิจในประเทศไทยทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันมาให้ความสนใจเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องอันเกิดมาจากการเกิดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมและตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกจิตสำนึกจริยธรรม ทำให้เกิดรูรั่วไหล การกระทำผิด ฉ้อฉลและทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐนั้น พบว่ายังมีความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองและปัญหาที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน จำเป็นต้องมีการรื้อปรับระบบราชการให้มีความทันสมัย และสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562 : 9)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562 : 21 – 22)ประกอบด้วย 10 ด้านดังนี้ 1) ด้านหลักประสิทธิภาพ 2) ด้านหลักประสิทธิผล 3) ด้านหลักการตอบสนอง 4) ด้านหลักภาระรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 9)ด้านหลักการกระจายอำนาจ10) ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

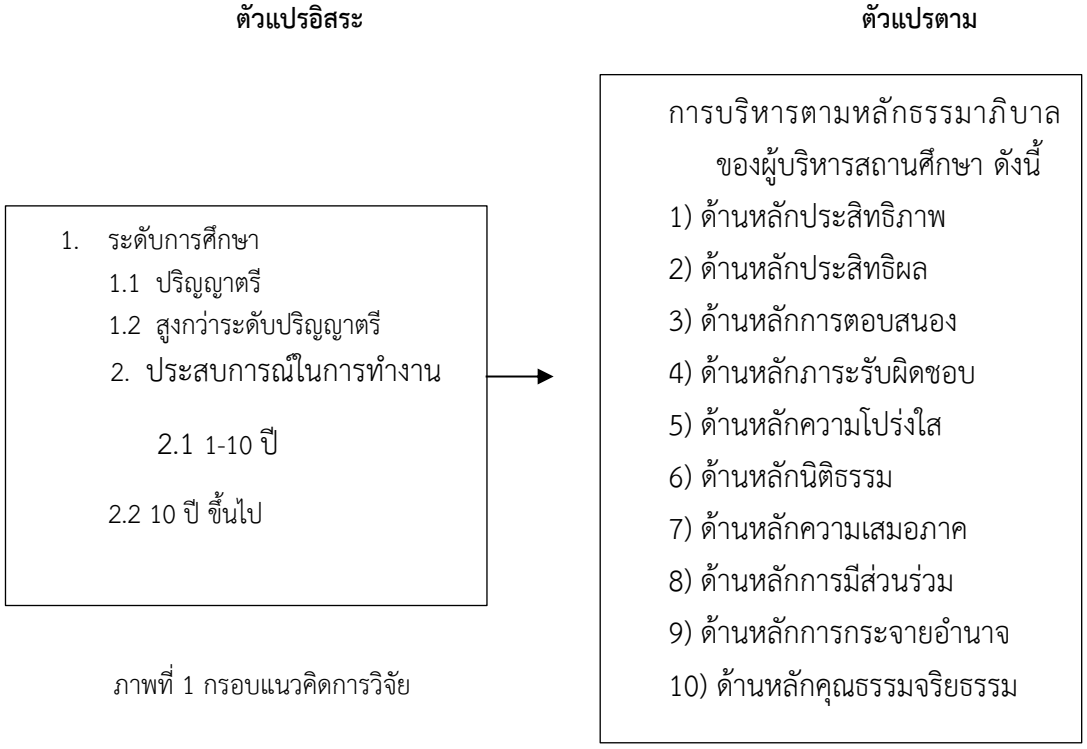
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ ซึ่งกำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ 10 หลัก คือ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรมหลัก ความเสมอ ภาคหลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจและหลักคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562 : 21-22)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

.2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิ-บาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 206 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 191 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 122 คน ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 132 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ซึ่งจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1ระดับการศึกษา จำแนกเป็น2 กลุ่ม ได้แก่

1) ปริญญาตรี จำนวน 68 คน

2) สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน

รวม จำนวน 132 คน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) 1-10 ปี

2) 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปร

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562 : 21 – 22)ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

1) ด้านหลักประสิทธิภาพ

2) ด้านหลักประสิทธิผล

3) ด้านหลักการตอบสนอง

4) ด้านหลักภาระรับผิดชอบ

5) หลักความโปร่งใส

6) หลักนิติธรรม

7) หลักความเสมอภาค

8) ด้านหลักการมีส่วนร่วม

9)ด้านหลักการกระจายอำนาจ

10) ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 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 ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3.ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

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

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) 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. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			t	Sig.
ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย		
1. ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.27	0.35	มาก	4.14	0.39	มาก	1.86	0.17
2. ด้านหลักประสิทธิผล	4.14	0.38	มาก	4.15	0.31	มาก	3.03	0.08
3. ด้านหลักการตอบสนอง	4.16	0.44	มาก	4.10	0.48	มาก	0.35	0.56
4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	4.08	0.29	มาก	4.05	0.34	มาก	1.74	0.19
5. ด้านหลักความโปร่งใส	4.11	0.33	มาก	4.11	0.37	มาก	2.27	0.13
6. ด้านหลักนิติธรรม	4.06	0.36	มาก	4.05	0.44	มาก	5.95*	0.02
7. ด้านหลักความเสมอภาค	4.09	0.40	มาก	4.10	0.44	มาก	2.23	0.14
8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.14	0.27	มาก	4.09	0.29	มาก	1.30	0.25
9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.00	0.45	มาก	3.98	0.47	มาก	0.05	0.82
10. ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม	3.78	0.39	มาก	3.79	0.35	มาก	1.10	0.30
รวมเฉลี่ย	4.08	0.37	มาก	4.06	0.39	มาก	**1.99**	**0.27**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1แสดงว่าการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านหลักประสิทธิภาพรองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิผล ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.35) ด้านหลักการตอบสนอง ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.44) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.27) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.33) ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.40) ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.29) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.36) ด้านหลักการกระจายอำนาจ ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.45) และด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ	1-10 ปี			11 ปี ขึ้นไป			t	Sig.
ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย		
1. ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.22	0.37	มาก	4.17	0.38	มาก	0.26	0.61
2. ด้านหลักประสิทธิผล	4.12	0.37	มาก	4.20	0.31	มาก	2.70	0.10
3. ด้านหลักการตอบสนอง	4.15	0.45	มาก	4.09	0.49	มาก	0.36	0.55
4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	4.07	0.32	มาก	4.04	0.30	มาก	1.50	0.22
5. ด้านหลักความโปร่งใส	4.07	0.34	มาก	4.18	0.35	มาก	0.98	0.32
6. ด้านหลักนิติธรรม	4.04	0.37	มาก	4.08	0.45	มาก	8.17*	0.01
7. ด้านหลักความเสมอภาค	4.09	0.40	มาก	4.11	0.47	มาก	3.71	0.06
8. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.10	0.29	มาก	4.13	0.27	มาก	0.48	0.49
9. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.03	0.46	มาก	3.93	0.45	มาก	0.02	0.88
10. ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม	3.76	0.36	มาก	3.83	0.38	มาก	0.03	0.86
รวมเฉลี่ย	4.07	0.37	มาก	4.08	0.38	มาก	1.82	0.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิผลด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการกระจายอำนาจ และด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม สรุปได้ดังนี้

ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนก่อนการดำเนินงาน และวิธีการดำเนินงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ตัดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่จำเป็นและร่วมกันแก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้วผู้บริหารและครูควรร่วมกันพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการว่ามีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการดำเนินการหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรมงคล สูงเนิน (2561) แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

ด้านที่มีการปฏิบัติรองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน โดยมีการจัดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์ใหม่และปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นไว้ใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา และเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อร่วมงาน มีการสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร ตลอดจนนำหลักจริยธรรมมาเป็นหลักในการบริหาร เช่น สังคหวัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม สัปปุริสธรรม เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดความร่วมมือในการทำงานส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลประดับ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารควรบริหารงานบุคลากรด้วยความจริงใจ มีความอดทน ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

2.การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการการทำงาน สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นั้น มีแนวทางการบริหารที่ยึดการทำงานแบบประชาธิปไตย บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเทพารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านหลักนิติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มองเห็นความแตกต่างในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะมีเทคนิคหรือวิธีการที่แตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างให้กับครูและบุคลากร จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทราบถึงปัญหาทัศนคติของ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาและหาแนวทางแก้ไขในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภา ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ฉัตรมงคล สูงเนิน.(2561). **แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นรมน ขันตี. (2561). **การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญเกิดพร ภิญโญยิ่ง. (2561). **แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของภาคเอกชนอำเภอเมืองบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหาร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563) .**ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระปลัดไพรวัลย์ ชาคโร. (2558). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม**. กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาลำพึง ธีรปญฺโญ (เพ็ญภู). (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย."พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546." ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 120,ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546): 2. "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542." ราชกิจจานุเบกษา เล่ม116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542): 26-27.

รุจิรา แจ้งแสงทอง. (2559**). การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วัฒนกรณ์ จิวาลักษณ์. (2558). **การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สหัตพงศ์ พิทอนวร.(2563). **การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). **คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2562). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

อังคนา พิมพ์ดี. (2559). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Hodes, R. (1996). Governance and development. Washington, DC: World Bank.Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). Education administration: Theory, research, andpractice (8th ed.). Singapore: McGraw–Hill.

Kimmet, P. (2005). The politics of good governance in the Asean 4. Brisbane,Australia: Griffith University.

Mott, P. E. (1972). The characteristics of effective organizations. New York:Harper & Row.

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

Vocational education management to create innovative organizations in institutions Southern Vocational Education 1

ธนภัทร เถาธรรมพิทักษ์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
วิทยาลัยนครราชสีมา
Tanapat Thaotampitak, Pattararuthai Lunsamrong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : javawebshop@gmail.com dr.patruthai@nmc.ac.th

(Received : 11 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 86 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม และด้านทีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก

2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหาร, อาชีวศึกษา, องค์กรนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research are to 1) study and compare the conditions of being an innovative organization in educational institutions. According to the opinions of educational institution administrators Affiliated with the Southern Vocational Education Institute 1, classified by gender, age, and educational level. Work experience and size of educational institution where work is carried out Under the Southern Vocational Education Institute 1, there were 162 people. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table, resulting in a sample size of 86 people. The research

tool was a questionnaire with content validity between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.99. Statistics Data analysis used include frequencies, percentages, averages, standard deviations. T-value and F-value tests

The research results found that

1. Conditions of being an innovative organization of educational institutions According to the opinions of educational institution administrators Overall, it is at a high level. When considering each aspect, every aspect has an average level at a high level. by the side with the highest average is the organizational structure aspect, followed by participation in innovation. And the side with the lowest average is the external factors side.

2. Comparison of the conditions of being an innovative organization of educational institutions According to the opinions of administrators of educational institutions under the Southern Vocational Education Institute 1, classified by gender, overall there is a significant difference at the .05 level. Classified by age, overall and in each aspect, are not different. Classified by educational level Overall, they were significantly different at the .05 level. Classified by work experience, overall and in each area, there was no difference and the size of the educational institution. Overall, the differences are statistically significant at the .05 level.

Keywords : Administration, vocational education, innovative organizations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy/Society: KBE/KBS) โดยอาศัยช่องทางในการผลิต การจัดเก็บ การแพร่กระจาย และการเข้าถึง “ความรู้” เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ เป็นเหตุให้ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย ตั้งแต่ปี 2558 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1)

กระทรวงศึกษาธิการเห็นความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงมีแนวนโยบายให้กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือ “การอาชีวศึกษากับการพัฒนาประเทศ” โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาอย่างมาก อีกทั้งรัฐบาลก็มีนโยบายที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นผู้นำในเอเชีย และสามารถแข่งขันได้ระดับโลก ด้วยการลงทุนด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ซึ่งต้องอาศัยกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะการทำงานอย่างมีคุณภาพ การอาชีวศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงงานในสาขาต่าง ๆ ให้กับประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่สามารถผลิตกำลังคนได้เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (ณัฏฐพล ทีปสุวรรณ, 2563 : 6) ดังนั้นการดำเนินงานของพัฒนาอาชีวศึกษาครบทุกด้าน ตามศักยภาพและความเหมาะสมภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้น เพราะเป็นทักษะสำคัญในทุกสาขาอาชีพในยุคปัจจุบัน และฝึกฝนอาชีพในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะในแต่ละสาขา ให้มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น ตามความต้องการและความจำเป็นของภาคธุรกิจในแต่ละด้าน

การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลก ขึ้นอยู่กับการมีความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรมจากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่างผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุม สั่งการและวางแผนการทำงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (องค์อร ประจันเขตต์, 2557 : 45) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มี

บทบาทสำคัญ โดยเน้นการบริหารจัดการทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การโดยมีเป้าหมายผลลัพธ์ คือ คุณภาพของผู้เรียนหรือผู้รับบริการจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการ ศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การใดองค์การหนึ่งนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงการยอมรับและเข้าใจในตัวนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อการ บริหารสำนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลการทุกฝ่ายเป็นทั้งฝ่ายให้บริการและฝ่ายรับบริการจากบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้รวมถึงกำหนดบทบาทในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้นวัตกรรมได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภนา สุดสมบูรณ์, 2561 : 1) นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันและในอนาคตอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งจำเป็นแต่เฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้นภาครัฐก็จำเป็นที่จะต้องมี นวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2555 : 73) ทั้งนี้รวมถึงสถานศึกษาที่เป็นต้นทางของการสร้างทรัพยากรมนุษย์ป้อนให้กับทุกระบบ แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพการจดัการศึกษาของไทยกลับพบว่าการจัดการศึกษาไทยยังมีปัญหา ทั้งในด้านของคุณภาพ การศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา มีปัญหาเชิงโครงสร้างแล ระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุง เป็นลำดับแรกดังนั้น จึงต้องมีเครื่องมือสำคัญที่นำมาใช้ แก้ปัญหาและพัฒนาระบบการศึกษาดังกล่าวคือองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เหมาะสม โดยนวัตกรรม ถูกจัดให้อยู่ในยุทธศาสตร์สำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 ทั้งด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจดัการศึกษาดังนั้นนวัตกรรม และความเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560 : 5)

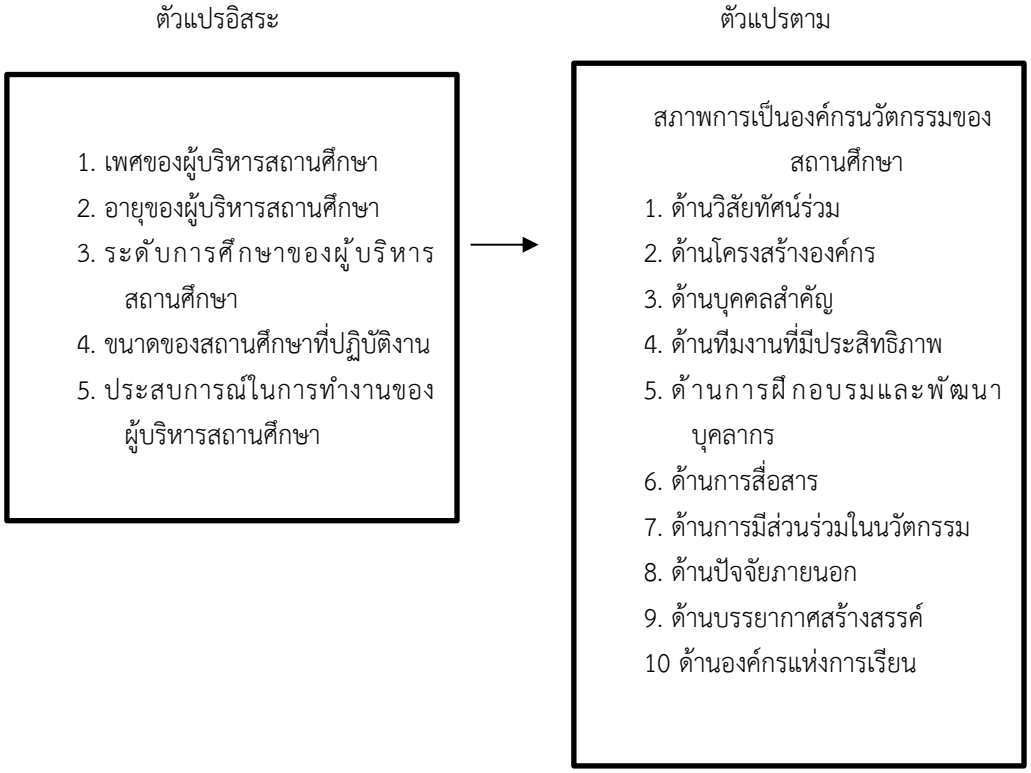
จากนโยบาย ระดับชาติและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม “องค์กรนวัตกรรม” จึงเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษา ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ไปสู่เป้าหมายที่มีคุณภาพได้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรมในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำไปกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กร นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่รุนแรงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรฯและหัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยฯ ในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำนวน 11 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 282 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ 2) รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ 3) หัวหน้างานบุคคลากรฯ 4) หัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยฯ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ได้มาจากการใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejci; & Morgan . 1970: 607-610) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 162 คน หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejci ;& Morgan) ที่ความคลาดเคลื่อน 5%

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ขนาดของสถานศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
2) ด้านโครงสร้างองค์กร
3) ด้านบุคคลสำคัญ
4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
6) ด้านการสื่อสาร
7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม
8) ด้านปัจจัยภายนอก
9) ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์
10) ด้านองค์กรแห่งการเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้1มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Liker) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านบุคคลสำคัญ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ 8) ด้านปัจจัยภายนอก จำนวน 6 ข้อ 9)ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์จำนวน 5 ข้อและ 10) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนน ของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในนระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในนระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. ร่างแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale)

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณ วุฒิ จำนวน 5 คนโดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validly) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามที่นำมาใช้ได้ อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's coefficient Alpha) (Cronbach, 1970, p.161) พบว่าค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังระบบ E-office ของสอศ. และรับคืนมาจนครบ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

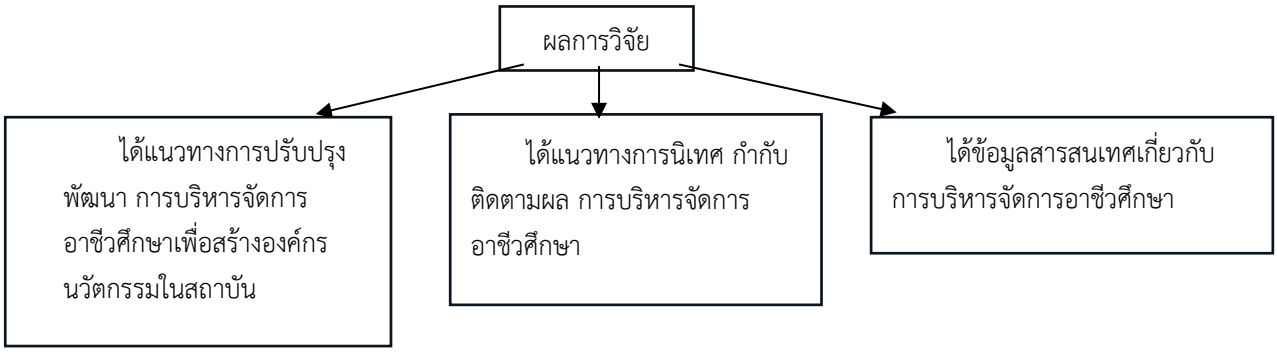
1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยค่าความถี่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเดิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาค, 2545:103)

3. เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานสึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามอายุและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.23	0.67	มาก	7
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.45	0.51	มาก	1
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.34	0.64	มาก	4
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.22	0.71	มาก	8
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.12	0.60	มาก	9
6. ด้านการสื่อสาร	4.24	0.63	มาก	6
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.41	0.62	มาก	2
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.11	0.59	มาก	10
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.37	0.56	มาก	3
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.27	0.72	มาก	5
โดยรวม	**4.28**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 อยู่ในระดับ มาก($\bar{X}$= 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ = 4.45) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านทีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ($\bar{X}$ = 4.11)

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	0.59	4.11	0.74	2.59	0.01*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.55	0.61	4.28	0.69	2.84	0.01*
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.36	0.63	4.08	0.71	2.79	0.01*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.31	0.52	4.18	0.81	1.14	0.26
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.32	0.54	4.12	0.72	1.80	0.08
6. ด้านการสื่อสาร	4.36	0.63	4.15	0.74	2.12	0.04*
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.41	0.56	4.06	0.68	2.20	0.03*
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.24	0.63	4.19	0.75	1.97	0.06
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.41	0.58	4.18	0.65	1.66	0.10
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.39	0.66	4.15	0.76	1.92	0.06
รวม	**4.38**	**0.60**	**4.15**	**0.73**	**2.32**	**0.02***

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคคลสำคัญ ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาเพศชาย มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วมในนวตักรรม มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ส่วนด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านปัจจัยภายนอกด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	อายุ						F	Sig
	20-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.37	0.82	3.19	0.43	4.33	0.67	2.54	0.06
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.11	0.63	4.42	0.44	4.44	0.56	1.89	0.14
3. ด้านบุคคลสำคัญ	3.91	0.81	4.23	0.54	4.22	0.76	1.92	0.13

4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.82	4.35	0.42	4.35	0.54	1.81	0.15
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคฯ	4.05	0.76	4.37	0.56	4.31	0.64	2.25	0.09
6. ด้านการสื่อสาร	4.05	0.91	4.23	0.52	4.24	0.64	1.61	0.19
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.12	0.77	4.35	0.45	4.14	0.57	0.92	0.43
8. ด้านปัจจัยภายนอก	3.99	0.76	4.45	0.47	4.23	0.59	1.22	0.31
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.02	0.83	4.38	0.61	4.34	0.68	1.25	0.29
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.01	0.79	4.36	0.55	4.21	0.65	1.36	0.25
โดยรวม	**3.97**	**0.79**	**4.23**	**0.50**	**4.28**	**0.63**	**1.43**	**0.12**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	**ระดับการศึกษา**				**t**	**Sig.**
	ปริญญาตรี		**สูงกว่าปริญญาตรี**			
	X	**S.D.**	**X**	**S.D.**		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.77	0.91	4.41	0.61	-3.51	0.00*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.29	0.59	4.45	0.59	-1.82	0.07
3. ด้านบุคคลสำคัญ	3.79	0.77	4.25	0.51	-3.02	0.00*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.72	0.82	4.35	0.54	-3.31	0.00*
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.84	0.77	4.37	0.53	-3.33	0.00*
6. ด้านการสื่อสาร	3.88	0.78	4.35	0.53	-2.46	0.01*
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	3.96	0.69	4.19	0.64	-1.91	0.00*
8. ด้านปัจจัยภายนอก	3.92	0.96	4.31	0.62	-3.24	0.06
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	3.88	0.91	4.35	0.51	-3.01	0.00*
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.98	0.75	4.31	0.52	-3.25	0.00*
โดยรวม	**3.90**	**0.80**	**4.33**	**0.56**	**-2.88**	**0.00***

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสภาพการ ดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านบุคคลสำคัญ ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการดำเนินงานสู่

องค์กรนวตักรรมของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านบุคคลสำคัญ ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านปัจจัยภายนอกไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.22	0.82	4.23	0.62	-0.46	0.62
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.39	0.59	4.45	0.55	-0.33	0.71
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.02	0.85	4.15	0.54	-1.03	0.23
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.13	0.81	4.27	0.61	-0.88	0.41
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.25	0.71	4.31	0.63	-1.01	0.31
6. ด้านการสื่อสาร	4.11	0.67	4.25	0.61	-0.55	0.63
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.21	0.82	4.31	0.54	-1.52	0.13
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.01	0.82	4.35	0.57	-0.92	0.35
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.18	0.71	4.32	0.65	-0.88	0.11
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.12	0.76	4.34	0.53	-0.92	0.35
โดยรวม	**4.16**	**0.76**	**4.30**	**0.59**	**-0.87**	**0.39**

จากตาราง 5 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและ10 ปี ขึ้นไปมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

สภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.11	0.76	4.44	0.52	4.45	0.56	-2.25	0.02*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.27	0.59	4.35	0.53	4.48	0.52	-2.97	0.00*
3. ด้านบุคคลสำคัญ	4.02	0.67	4.32	0.57	4.47	0.67	-2.41	0.02*
4. ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	4.11	0.68	4.35	0.55	4.37	0.63	-1.88	0.06

5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.19	0.66	4.32	0.47	4.4	0.59	-1.36	0.19
6. ด้านการสื่อสาร	4.19	0.78	4.26	0.56	4.36	0.63	-1.46	0.12
7. ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม	4.23	0.76	4.33	0.58	4.39	0.68	-2.12	0.14
8. ด้านปัจจัยภายนอก	4.01	0.62	4.34	0.61	4.38	0.66	-2.10	0.05*
9. ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	4.17	0.66	4.27	0.59	4.36	0.55	-2.15	0.04*
10. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.13	0.68	4.38	0.57	4.42	0.66	-2.17	0.00*
โดยรวม	**4.14**	**0.69**	**4.34**	**0.56**	**4.41**	**0.62**	**-2.09**	**0.02***

จากตาราง 6 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์กรด้านบุคคลสำคัญ ด้านปัจจัยภายนอก ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, 72) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีพบว่าความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะภรณ์ ด้วงตุด (2558, 100 - 113) เรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของกุลชาติอุปรี (2559, 70 - 80) เรื่อง รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับ สภาพการดำเนินงานนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ งานวิจัย ของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561, 208 - 219) เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบัน ขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายระดับชาติและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ล้วนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ทุกคนต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาอีกแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริม ให้ไปสู่เป้าหมายถึงมีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จึงต้องมีการปรับตัวให้ตนเองมีการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรม จึง พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, 72) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นนพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีพบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรม

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน ในจังหวัดราชบุรีด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมมีสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่นและมีอิสระ จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่ง อแดร์ (Adair, 1996, 198) อธิบายว่าโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นโครงสร้างองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organism) จะมีความยืดหยุ่นและจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมากกว่าโครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักร (Mechanism) ที่มีการควบคุมเข้มงวดความยืดหยุ่นเป็นกุญแจสำคัญต่อองค์การอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นความยืดหยุ่นของบุคคลทีมงานหรือองค์การและสามารถช่วยในการเผชิญหน้าหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้และอาเหม็ด (Ahmed, 1998, 30-43) อธิบายว่าความสำเร็จในการสร้างนวตักรรมเกิดจากปัจจัย ประการหนึ่ง คือ โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและมีอิสระมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่าง มีความเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ซึ่งถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และค่าเฉลี่ยไม่ต่างกับดด้านอื่น ๆ มากนัก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมแต่ละด้าน ไม่ต่างกันมากนัก ด้านปัจจัยภายนอกก็เช่นกัน กนกวรรณ ภู่ไหม (2559, 20) สรุปไว้ว่า ลักษณะขององค์กรนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จนั้นมีความจำเป็นต้องเปิดรับและเข้าใจมุมมองภายนอก ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกสัญญาณของโอกาสและอุปสรรคองค์กรจึงควรมีวิธีการรับรู้ และสื่อสารกับปัจจัยภายนอกด้วยการพัฒนาการกำหนดทิศทางจากภายนอก ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาปัจจัยภายนอก เป็นการที่สถานศึกษาเปิดกว้าง และรับรู้สิ่งกระตุ้นจากภายนอก ซึ่งเป็นอุปสรรคและโอกาสของ สถานศึกษา เช่น นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจความคิดเห็นของผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น สถานศึกษามีช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนที่หลากหลายและรวดเร็ว เช่น แอพพลิเคชั่นไลน์ เฟสบุ๊ค การรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆและสำรวจความต้องการนวัตกรรมของ ผู้ปกครองและชุมชน แล้วนำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการกำ หนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม รวมไปถึง การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและจำนวนครูในสถานศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริบทของการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา มีทั้งผู้บริหารเพศหญิงและเพศชายซึ่งในบางเรื่องเพศหญิง อาจมีความคิดเห็นแตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับแนวคิดของดวงอุมา โสภา (อ้างถึงใน อัมพาพร นพรัตน์, 2558, 9) ที่ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้ บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ได้แก่ เพศ ซึ่งอาจทำให้บุคคลมีความคิดต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามผลวิเคราะห์ยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558, 46-60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เพศที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวทัต (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ไม่ แตกต่างกน ประเด็นนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มทีเป็นหน่วยงานคน ละหน่วยงาน และต้นสังกัดคนละแห่ง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวทัต (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราดพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกวัยต้องผ่านการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน ดังนั้นก็ทำให้มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของ สถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ความรู้ที่มากกว่า ทำให้มีมุมมองในการบริหารที่ต่างออกไปอาจจะทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษามากกว่า แต่ไม่สอดคล้องกล้องงานวิจัยของ ไอริน โรจน์รักษ์ (2558, 46 - 60) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุด ที่มีความแตกต่างกันทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรม และสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากเป็นองค์การที่มีหน้าที่ต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอริน โรจน์รักษ์ (2558, 46 - 60) เรื่อง ความสัมพันธุ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบ ความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างก็ทุกคนในองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะมีทรัพยากรแตกต่างกันไป โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็จะมีความพร้อม ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณอาคารสถานที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก แต่อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวน ภารังกูล (2556, 72) เรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรีที่มีขนาดต่างกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่กลับสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวทัต (2559, 159 - 177) เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาคนละแห่งจึงมีผลการวิจัยที่แตกต่างกันออกไป โดยในสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กย่อมส่งผลให้การดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมไม่แตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ได้แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ไม่มีวิสัยทัศน์ไม่ว่า จะเป็นสถานศึกษาขนาดเท่าใดก็ไม่สามารถนำพาให้การดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครูได้รวมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นต้น

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานที่ไม่ซับซ้อนยุ่งยากและควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การประสานงานผ่านไลน์กลุ่ม เป็นต้น

1.3 ด้านบุคคลสำคัญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเชียวชาญในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรม

1.4 ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวนการปฏิบัติงานในทีมงานในองค์กรนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการทบทวนการปฏิบัติงานในทีมงาน โดยมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการผสมผสานความคิดจากฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรม โดยจัดประชุมร่วมกันและจัดกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ

1.6 ด้านการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนให้เป็นนวัตกรรม โดยอาจจะมอบหมายงานรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่มีความเชียวชาญด้านเทคโนโลยีรวมถึงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์โปรแกรม รวมถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลและการใช้ข้อมูลที่สะดวกรวดเร็ว

1.7 ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรมของครูโดยการจัดประชุมร่วมกัน เพื่อระดมความคิดในการกำหนดกฎระเบียบในการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน

1.8 ด้านปัจจัยภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษานำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการมาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม โดยอาจจะรวบรวมความคิดเห็นจากชุมชมโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลจากนั้น จึงนำมากำหนดทิศทางองค์กรในการสร้างนวัตกรรม

1.9 ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นในการนำนวัตกรรมมาใช้ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นในการนำนวัตกรรมมาใช้ซึ่งอาจจะเป็นเกียรติบัตร ที่สามารถทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษา เช่น มีเว็บไซต์สำหรับเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษา คลังข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับช่องทางการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของครูใน

สถานศึกษา เช่น มีเว็บไซต์สำหรับเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษาคลังข้อสอบ งานวิจัย เป็นต้น โดยอาจจะแต่งตั้งผู้ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 ตามความคิดเห็นของครู

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ภู่ไหม. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริบท ธนาคารพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กุลชาติ อุปร . (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบนวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 3 (2), 70 - 80.

ชวน ภารังกูล (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวตักรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี.(รายงานการวิจัย). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐพล ทีปสุวรรณ. (2563). แถลงการณ์ รมว.ศธ.การจัดการเรียนการสอนช่วง COVID-19 ครั้งที่ 2. สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 ธันวาคม 2566.เข้าถึงได้จาก https://moc360.blog

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

ปียะกรณ์ ด้วงตุด. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 26 (1),100 - 113.

พรธิดา เมฆวทัต. (2559). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2364. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

โสภนา สุดสมบูรณ์. (2561). นวัตกรรมเพื่อการบริหารสำนักงาน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัมพาพร นพรัตน์. (2558). ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา ปีการศึกษา 2556. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12 (3), 207 - 219.

ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2 (2), 46 -60.

Adair, J.E. (1996). Effective innovation: How to stay ahead of the competition.London : Pan Books.

Ahmed, P.K. (1998). Culture and climate for innovation. European Journal of InnovationManagement, 1 (1), 30-43.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological measurement. 23 : 21 - 25.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOL GROUPS LAM PLAI MAT 6 UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, REGION 1

นายสุตกานต์ ลิ่มนิจโพธิขำกุล, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Suttagan Limnijpotikumkool, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail Suttagan.lim@gmail.com Wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 28 February 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 จำนวน 133 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ประกอบด้วยครูจำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the transformational leadership of educational institution administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 and 2) compare the transformational leadership of educational institution administrators in Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified by educational level. Operational experience and size of educational institution The population used in the research is 133 teachers in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office, District 1. The sample size was determined using a simple random sampling method. Using the criteria for determining size according to the Crejcie and Morgan tables. Consisting of 99 teachers, the instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.97 and a consistency index between 0.67-1.00. Statistics used in data analysis included frequencies, percentages. Mean standard deviation and t-test (t-test)

The research results found that

1. The transformational leadership of school administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 is overall at a high level. When considering each aspect, it was found that Most are at a high level. Arrange the average values from highest to lowest in order of influence with ideology. Inspirational aspect Intellectual stimulation and individuality, respectively.

2. Compare the transformational leadership of school administrators in the Lam Plai Mat School Group 6 under the Buriram Primary Educational Service Area Office 1 according to teachers' assessments. Classified by educational level Operational experience and size of educational institution It was found that overall and each aspect were not different.

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, Schools Group Lamplaimat 6.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออกไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ โดยต้องมีผู้ซึ่งมีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำพาผู้อื่นสู่การพัฒนาได้

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรมีอยู่ในตัวของผู้นำ เพราะภาวะผู้นำคือความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bovee et al, 1993) โดยคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ฝึกฝน พัฒนาตนให้เป็นผู้นำที่ดีได้ กิจกรรมของกลุ่มจะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ คุณลักษณะผู้นำจึงมีส่วนเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานของกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ก็นับว่าเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าคุณลักษณะผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร แต่ก็มีนักวิชาการด้านพฤติกรรมได้ให้ข้อควรสังเกตเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี (สมชาย เทพแสง, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษาที่มุ่งจะทำให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิม (สุพรรณิกา สุบรรณาจ, 2560) ดังที่ ศศิธร รักษาชนม์ (2557) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก สร้างแรงจูงใจและคุณธรรม ให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม จนส่งผลให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือไว้วางใจ และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bass and Riggio (2006)

สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารงานของตน รวมทั้งจะต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลง ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาหลังจากเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ตามมาในด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและด้านการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพื่อจะให้นักเรียนมีทักษะสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป

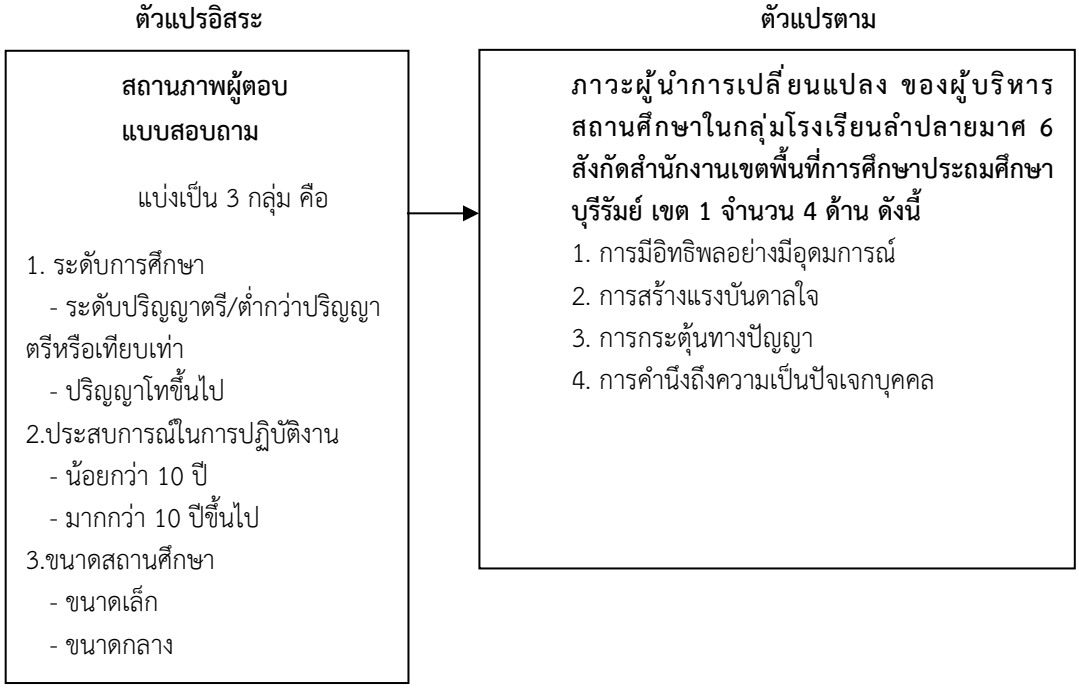
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994: 7) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 133 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 99 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ,1970:607-610) และผู้วิจัยได้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มของขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สถานศึกษาขนาดเล็ก	7	82	59
สถานศึกษาขนาดกลาง	4	51	40
รวม	11	133	99

ตัวแปร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994: 7) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

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

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน (ศิริพงษ์ เศาภายน, 2557: 74) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีวามสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีคสามสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 55 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งและตอบรับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1 ขอหนังสือนำส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้โปรแกรม Google Form

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ 99 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

5.2 เคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,2553: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาโดยการหาค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษาประสบการณ์ในปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ระดับปริญญาตรี	74	74.75
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	25	25.25
รวม	99	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	43	43.43
2.2 10 ปีขึ้นไป	56	56.57
รวม	100	100
3.ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	59	73.74
3.2 ขนาดกลาง	40	26.26
รวม	99	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคือครูมีจำนวน 99 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.75 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 73.43 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	**ลำดับที่**

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	0.71	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	0.79	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.76	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.79	มาก	4
รวม	4.45	0.76	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.47) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.46) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.44) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.42)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับการศึกษา**				**t**	**sig**
	ปริญญาตรี		**สูงกว่าปริญญาตรี**			
	(n = 74)		**(n = 25)**			
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.48	.31	.41	.31	0.879	382
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.16	.36	.11	.38	0.569	571
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.45	.37	.40	.39	0.602	549
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.44	.34	.36	.39	1.025	308
รวม	.59	.17	.57	.19	0.529	598

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1จำแนกตามระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหา

น้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่ชี้แนะการจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยการและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล Yukl. (2000), อ้างถึงใน ยุวดี แก้วสอน, (2558) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้นทำให้เห็นความสำคัญและคุณค่าในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม Bass & Avolio (1994), อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561)

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ"มาก" นั้นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะมีภาพลักษณ์ ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วยและผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเลียนแบบผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของตนเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อำนวย ทองโปร่ง (2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruch and Walter (2007) ที่ได้ศึกษาและทำการสำรวจผลกระทบของการจัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางสติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 13 ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติในแง่บวก ผู้นำจะให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะอุทิศตัวต่อ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ ผู้นำจะแสดงความความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นโดยผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการ แก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคของ ตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภูริตา เพื่อวิทยา (2561) ซึ่งสอดคล้องกับ อมาวสี ศีติสาร (2557) ที่กล่าวว่าความสามารถที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร มีแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน เห็นว่า งานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐาน ในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ครูผู้สอนมีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญ กับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่ม ในการ พิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูผู้สอนว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่มากมายเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจ แก้ปัญหา กระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กันตพิชญ์ สีตนไชย (2558) ที่สรุปไว้ว่าระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง ให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือ แนวทางใหม่ในการ

แก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดง ให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่า และมี ความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงาน แก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครู แต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ Bass & Avolio (1994) ซึ่งสอดคล้องกับ กันตพิชญ์ สีตนไชย (2558) ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มี การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริม พัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมหรือผู้ติดตาม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ ผู้บริหารควรพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและผู้บริหารประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และมองโลกในแง่ดี

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาได้แก่ ผู้บริหารควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานและผู้บริหารร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้แก่ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาอยู่เสมอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ชุมชน หน่วยงานราชการ ผู้ปกครอง และนักเรียน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กันตพิชญ์ สีตนไชย. (2558). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, เชียงราย.

ไกรยส ภัทราวาท. (2559). **รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อพัฒนาเด็กและครอบครัว** มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

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

ภูริตา เพื่อวิทยา. (2561). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). **ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). **มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศิธร รักษาชนม์. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2557). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์

สุพรรณิกา สุบรรณาจ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สมชาย เทพแสง. (2565). **ภาวะผู้นำกับการคิดเชิงบวก**. วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (2566) : 15-25

อมาวสี ศีติสาร. (2557). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, เชียงราย.

อำนวย ทองโปร่ง.(2555). **ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสติวดี.

Bass, B. M. and Avolio B. J. (1990). The Implication of Transactional andTransformational Leadership for Individual, Team, and OrganizationalDevelopment. **Research in Organizational Change and Development. 4** : 231-272.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness ThroughTransformational Leadership.** Newbery Park, CA : Sage.

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership.** (2nd ed).New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bovee et al. (1993). Bovee, Courtland L. and others. (1993). Management. New York:Mc Graw – Hill.

Bruch, Heike and Frank Walter. (2007). “Leadership in Context : Invesitigating HierarchicalImpacts on Transformational Leadership” **Leadership and OrganizationDevelopment Journal 12.** (May) : 710-726.

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

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี

Educational administrators' skill in the 21st century under the Shah Campus, Pasak Chonlasit, Lopburi province

พิทวัส ม่วงรอง, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Pittawat Muangrong, Wiralphat Wongwatkasem
Nakhon Ratchasima College
E-mail : 650401320114@nmc.ac.th,wiranlphat@nmc.ac.th

(Received : 5 March 2024 ; Edit : 14 March 2024; accepted : : 18 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำนวน 195 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะด้านการวินิจฉัย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นทักษะด้านการวินิจฉัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่21

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the skills of educational administrators in the 21st century, Pa Sak Cholasit Campus Group, Lopburi Province. Classified by position and the educational level of the sample used is Administrators and teachers under the Saha Campus, Pasak Cholasit, Lopburi Province, totaling 195 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table and stratified random sampling. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67-1.00 and a confidence value of 0.89. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and T-test

The finding of this research found that

1. Skill level of administrators of educational institutions in the 21st century under the Saha Pa Sak Cholasit Campus, Lopburi Province, Overall, is at a high level. When considering each area, it was found that, in order from the highest to the lowest average, diagnostic skills were, technical skills analytical decision-making skills, Interpersonal skills and conceptual skills

2. Results of comparing opinions on the skills of educational administrators in the 21st century under Saha Pa Sak Cholasit Campus, Lopburi Province classified by position overall opinions on the skills of school administrators in the 21st century were no different.

3. Results of comparing opinions on the skills of educational administrators in the 21st century under the Saha Campus, Pasak Cholasit, Lopburi Province classified by educational level. There were overall opinions on the skills of school administrators in the 21st century, with no differences except for diagnostic skills, which were significantly different at the .05 level.

Keywords: Skills of educational administrators, 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขรู้จักรักษาและ ส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของ ประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีอยู่3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็งทั้งด้านการทำงานและการคำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการความจำเป็น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

อุปสรรคที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาคือ การขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทั้งผู้นำระดับสูงและระดับกลาง อย่างไรก็ตามองค์การต่าง ๆ ของไทยยังขาดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะตามกระแสนโยบายและแนวการทำงานของผู้นำระดับสูง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์และตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากแนวนโยบายที่ส่งมาจากเบื้องบนหรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ
ที่ทำกันมาช้านาน

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี จำนวน 8 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้ผู้เรียนเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่
จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2566) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขตพื้นที่การศึกษา และการที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ทักษะการบริหารก็ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะมี ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีการพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัตตบุษย์ โพธิรุท,2564)

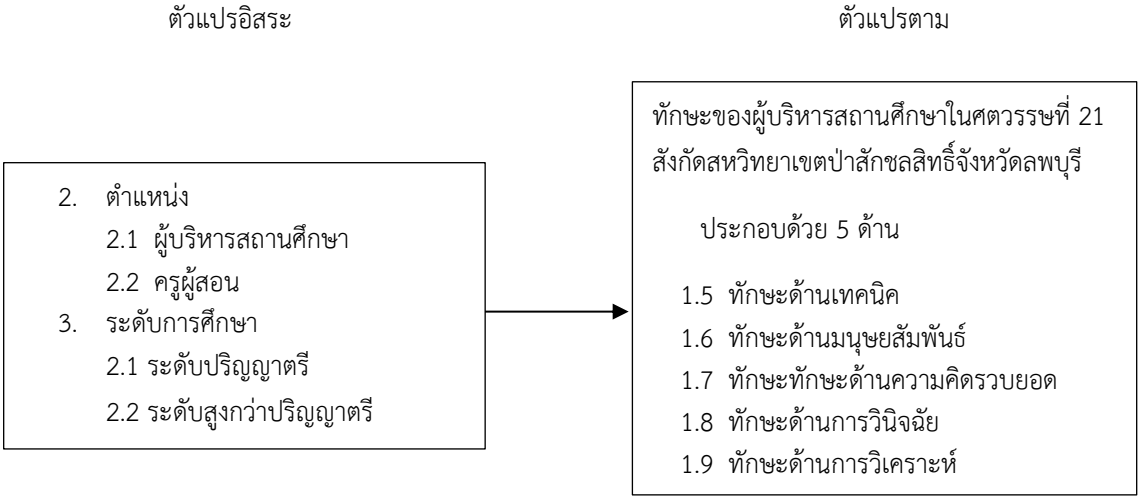
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไข ตลอดจนการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรีตามแนวคิดของ กริฟฟิน (Griffin,1984), Drake & Roe (1986), แคทซ์ Katz (1995), Hoyle English and Steffy (2005), เจมส์ มาร์ติน Martin (2010), ริสต้า และ พาทรู (Resta & Patru Eds, 2010), Derick Meado (2016) ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่ม สหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำนวน 8 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 18 คน และครูจำนวน 358 คน รวม 376 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรีปีการศึกษา 2566 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 14 คน และครูจำนวน 181 คน รวม 195 คน ได้มาโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรโดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา
   1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
      1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
      1.2) ครูผู้สอน
   2) ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มประดับด้วย
      2.1) ระดับปริญญาตรี
      2.2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ กริฟฟิน (Griffin,1984), Drake & Roe (1986), แคทซ์ Katz (1995), Hoyle English and Steffy (2005), เจมส์ มาร์ติน Martin (2010), ริสต้า และ พาทรู (Resta & Patru Eds, 2010), Derick Meado (2016) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีทักษะพิเศษสำหรับการบริหาร 5 อย่างดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะทักษะด้านความคิดรวบยอด
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย
5. ทักษะด้านการวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี 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. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวข้องในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี
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 ในโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 25 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี สรุปภาพรวมและเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านเทคนิค	4.07	0.77	มาก	2
2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.03	0.78	มาก	4
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.01	0.77	มาก	5
4	ทักษะด้านการวินิจฉัย	4.12	0.81	มาก	1

5	ทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ	4.04	0.78	มาก	3
	ภาพรวม	4.04	0.81	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการวินิจฉัย รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านเทคนิค	4.17	0.61	4.06	0.78	-1.40	0.17
2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.06	0.81	4.03	0.78	-0.29	0.77
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	3.83	0.83	4.02	0.76	1.88	0.06
4	ทักษะด้านการวินิจฉัย	4.20	0.75	4.11	0.81	-0.95	0.34
5	ทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ	4.17	0.74	4.03	0.78	-1.56	0.12
	ภาพรวม	4.09	0.76	4.05	0.78	-0.84	0.40

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านเทคนิค	4.07	0.80	4.07	0.72	0.05	0.96
2	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.03	0.79	4.04	0.75	-0.17	0.87
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.02	0.77	4.99	0.77	0.44	0.66
4	ทักษะด้านการวินิจฉัย	4.07	0.82	4.19	0.80	-2.23*	0.03
5	ทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ	4.04	0.79	4.03	0.77	0.29	0.77
	ภาพรวม	4.05	0.79	4.06	0.76	-0.76	0.45

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันยกเว้นทักษะด้านการวินิจฉัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี สัมพันธ์กับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาลี (2561) พบว่าทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านนอยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์กับงานวิจัยของ ดำเนิน เพียรค้า (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวม มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) พบว่า ประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความสามารถและความเหมาะสม ตลอดจนควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาในเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งยังต้องเป็นผู้นิเทศติดตาม และประมินผล รวมถึงเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน สัมพันธ์กับศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกันและสัมพันธ์กับ สุกรรยา อังคุระษี (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นทักษะด้านการวินิจฉัย อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสหวิทยาเขตป่าสักชลสิทธิ์จังหวัดลพบุรีเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุงประโยชน์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสถานศึกษาเหมือนกัน ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) พบว่าทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมพันธ์กับงานวิจัย ไกรศร เจียมทอง (2561 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของประธานกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษา แบ่งตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับของนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะด้านการวินิจฉัย ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์นโยบายจุดมุ่งหมาย ขอบข่ายงานและระบบงานภายในสถานศึกษาตลอดจน การนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเสมอโดยควรจะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาคันคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.2 ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานงบประมาณ การจัดหาวัสดุ การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ระเบียบงานบริหารทั่วไป เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถให้คำแนะนำและเป็นตัวอย่างแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลได้

1.3 ทักษะด้านการวิเคราะห์ตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีการคิดและตัดสินใจอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา มีความสามารถในการพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ให้ความสำคัญและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก สถานการณ์ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

1.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการ กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หลักสูตรของสถานศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ของชาติทุกระดับ สามารถนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและ ดิจิตอล และทักษะคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดำเนิน เพียรค้า. (2561). **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1**. รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8. ปราจีนบุรี: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สั่งกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.** (วิทยานิพนธ์). อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วัชรินทร์ จันทโร. (2563). **ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 86.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.**(ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2566). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา2566.**

Weigel. (2012). **Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing SchoolLeaders: 21st Century Skills และ NationalAssociation of Secondary School Principals (NASSP).** [n.p.].

A.J. dubrin. (2011). **Essentials of management**. Mason: South-Western CengageLearning.

Dubrin, J.A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills.** Boston, MA. :Houghton Mifflin.

Drake, L. and Roe, W. H.(1986). **The Principal-Ship.** New York : Macmillan.S. J. (1984). Administration of Public Education. 4 th ed. New York : Harper and Row.

Kenneth, L. C. and Jane, L. P. (2000). **Management and Information SystemOrganization and Technology in the Network Enterprise.** 6 th ed. New York: Prentice-Hall.

Katz. Robert L.(1983). **Executive Success Management.** New York: John Wiley and Sons.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

TEACHER'S WORK MOTIVATION IN ELEMENTARE SCHOOL IN LOPBURI PROVINCE

นันธิตา แสนคาร , ภัทรฤทัย ลุนสำโรง
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nanthita Saenkhan ,Patruethai Lunsomrong
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : 650401320116@nmc.ac.th, phdpkw@gmail.com

(Received : 11 March 2024 ; Edit : 26 March 2024; accepted : : 27 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .70 ขึ้นไป สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4). ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The objectives of this research were to 1) study teachers' motivation for their work. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2) To compare teachers' work motivation. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level. Work experience and size of educational institution The sample groups used in the research were school administrators and teachers. in basic educational institutions Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, there were 291 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and randomly stratified according to proportion. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.60 or higher and a reliability value of the entire questionnaire of .70 or higher. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, average. standard deviation Testing t-values (t-test) and F-values (F-test).

The research results found that

1. Teachers' work motivation Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level.

2. Comparison results of teachers' work motivation Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to educational level, overall, overall there is no difference. Except for job security and supervisors' methods of governance. They are significantly different at the .05 level.

3. Results of comparing teachers' work motivation. Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by work experience Overall, they are no different, except in terms of job security and supervisors' methods of governance. They are significantly different at the .05 level.

4. Results of comparing teachers' motivation in their work. Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified according to the size of the educational institution. Overall, there is no difference.

Keywords: Motivation, Motivation for work, Teachers' work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือ ทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ฉะนั้น ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์, 2562)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น “นิติบุคคล” ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 ในมาตรา 35 ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management: SBM) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดั่งเช่นการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดี มีความสามารถ และ มีความสุข” ตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเน้นคุณภาพของการศึกษา การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระ โดยสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเอง การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานที่จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ครูในฐานะบุคคลสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ “ครู” จะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุด คือ ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้การดูแลครูให้มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของพื้นที่บริการ 7 อำเภอ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 1,197 คน จากการที่ผู้วิจัยได้สำรวจทัศนคติในการทำงาน ร่วมกับครูผู้สอนทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนที่ยังต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก 1. ปัญหาการผลิตครูที่สำคัญได้แก่หลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง จำนวนบัณฑิตที่จบใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือมีมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ครูกลับไม่เพียงพอในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน นั่นคือยังไม่สามารถผลิตให้ได้ในปริมาณที่เหมาะสมหรือเพียงพอในทุกระดับชั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น. 17 -18) 2. ปัญหาการขาดแคลนครูเป็นปัญหาสืบเนื่องจากปัญหาการผลิตครูทำให้ขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในสาขาวิชาเฉพาะหรือสาขาวิชาขาดแคลน ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิชาชีพเฉพาะ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น.19) นอกจากนี้ ปัญหาการขาดแคลนครูยังเกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนผู้เรียนรวมทุกระดับชั้นตั้งแต่ 1- 20 คน ซึ่งพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีสัดส่วนค่อนข้างสูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากโรงเรียนใดมีนักเรียนจำนวนน้อยก็จะได้รับจัดสรรครูน้อยไปด้วย ตามนโยบายการจัดสรรครูให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กในอัตราครูหนึ่งคนต่อนักเรียน 20 คน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนแห่งหนึ่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่หก รวม 8 ชั้นเรียนแต่มีจำนวนนักเรียนรวมกันทุกระดับชั้น 100 คน ซึ่งจะได้รับการจัดสรรครูสอน 5

คนจะทำให้ขาดครูไป 3 ชั้นเกิดปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น ครูคนหนึ่งต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและจึงเป็นอีกกรณีหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคนครูในปัจจุบัน 3.ปัญหาการใช้ครู ในแต่ละปีจะพบว่าครูมีภาระงานเป็นจำนวนมาก โดยมีหน้าที่หลัก คือ การสอนทำแผน การสอน การสอบ นอกจากนี้ยังมีภาระหน้าที่อื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับการสอน ตัวอย่างเช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียน และโครงการต่างๆที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม เช่นโครงการกิจกรรมประกวดแข่งขันต่างๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากทำให้ครูต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งไปทำงานเหล่านี้ ทำให้งานการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักถูกลดความสำคัญลงไป ครูต้องทิ้งห้องเรียนและเวลาที่ให้กับการสอนในปีหนึ่งๆเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคนครูที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน ผลการศึกษาวิจัยขององค์กรเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกาพบว่าการสูญเสียเวลาของครูจากห้องเรียนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยศึกษาเวลาของครูที่ใช้ในห้องเรียนของ 5 ประเทศ ได้แก่ เอธิโอเปียสาธารณรัฐกัวเตมาลา ฮอนดูรัส โมซัมบิก และเนปาน พบว่าเมื่อครูถูกดึงออกนอกห้องเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการสอนมากกว่าร้อยละ 20-30 ของเวลาจัดการเรียนการสอนทั้งหมดจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก (ไกรยส ภัทราวาท,2558) นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนได้ทำการสำรวจตารางชีวิตครูไทยในหนึ่งปีพบว่า ครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนจนส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียนโดยได้ทำการสำรวจครูผู้ที่ได้รับรางวัลดีเด่นจำนวน 427 ตัวอย่างพบว่า หนึ่งปีซึ่งมีจำนวนวันเปิดภาคเรียนทั้งหมด 200 วันครูต้องใช้เวลากับกิจกรรมภายนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนเฉพาะวันธรรมดาถึง 84 วันคิดเป็นร้อยละ 12 ของเวลาทั้งหมด ซึ่งถือเป็นตัวเลขที่สูงมากโดยกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่ การสอนที่ครูต้องใช้เวลามากที่สุดสามอันดับแรกโดยเฉลี่ย ได้แก่ อันดับหนึ่งการประเมินของหน่วยงานภายนอก 43 วันอันดับสองการแข่งขันทางวิชาการ 29 วัน อันดับสามการอบรมจากหน่วยงานภายนอก 10 วัน (สรวงมนต์ สิทธิสมาน,2557) 4. ปัญหาหนี้สินครูเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญและเกิดขึ้นมานานแล้วแม้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคนแต่เป็นปัญหาส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของไทยตกต่ำหรือล้มเหลวจนถึงทุกวันนี้ เนื่องจากหนี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานมีคุณภาพชีวิตลดลงจนต้องหางานพิเศษอื่นมาเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือนำไปใช้หนี้สินที่มีอยู่เดิมทำให้การอุทิศเวลาให้กับการสอนเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษานอกจากนี้อาจส่งผลกระทบต่อเนื่องตามมาอีกคือ หากเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือไม่เพียงพอสำหรับนำไปใช้หนี้เก่าที่มีอยู่แล้วครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่างๆเพิ่มขึ้น ทำให้เป็นหนี้สินต่อเนื่องเช่นนี้ต่อไป การสำรวจข้อมูลพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนี้ประมาณ 1.4 ล้านคนเฉลี่ยรายละ 1.5-2ล้านบาท (สกสค.ตั้งกองทุนแก้หนี้ครู 2 หมื่นล้าน ,2559) ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนารักษ์ นักวิชาการยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนกล่าวว่าเนื่องในวันครูแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนได้สำรวจความเห็นของครูสอนดีจำนวน 210 คนโดยกลุ่มตัวอย่างกระจายใน 4 ภูมิภาคของประเทศเพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูและแนวทางส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นซึ่งพบ 6 ปัญหาสำคัญที่กลายเป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู ประกอบด้วย 1.ภาระนอกเหนือจากการสอน 22.93% 2.จำนวนครูไม่เพียงพอสอนไม่ตรงกับวุฒิ 18.57% 3.ขาดทักษะด้านไอซีที 16.8% 4.ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณขณะที่ครูรุ่นเก่า ไม่ปรับตัว 16.49% 5.ครูสอนหนักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น 14.33% และ6.ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน 10.88%

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

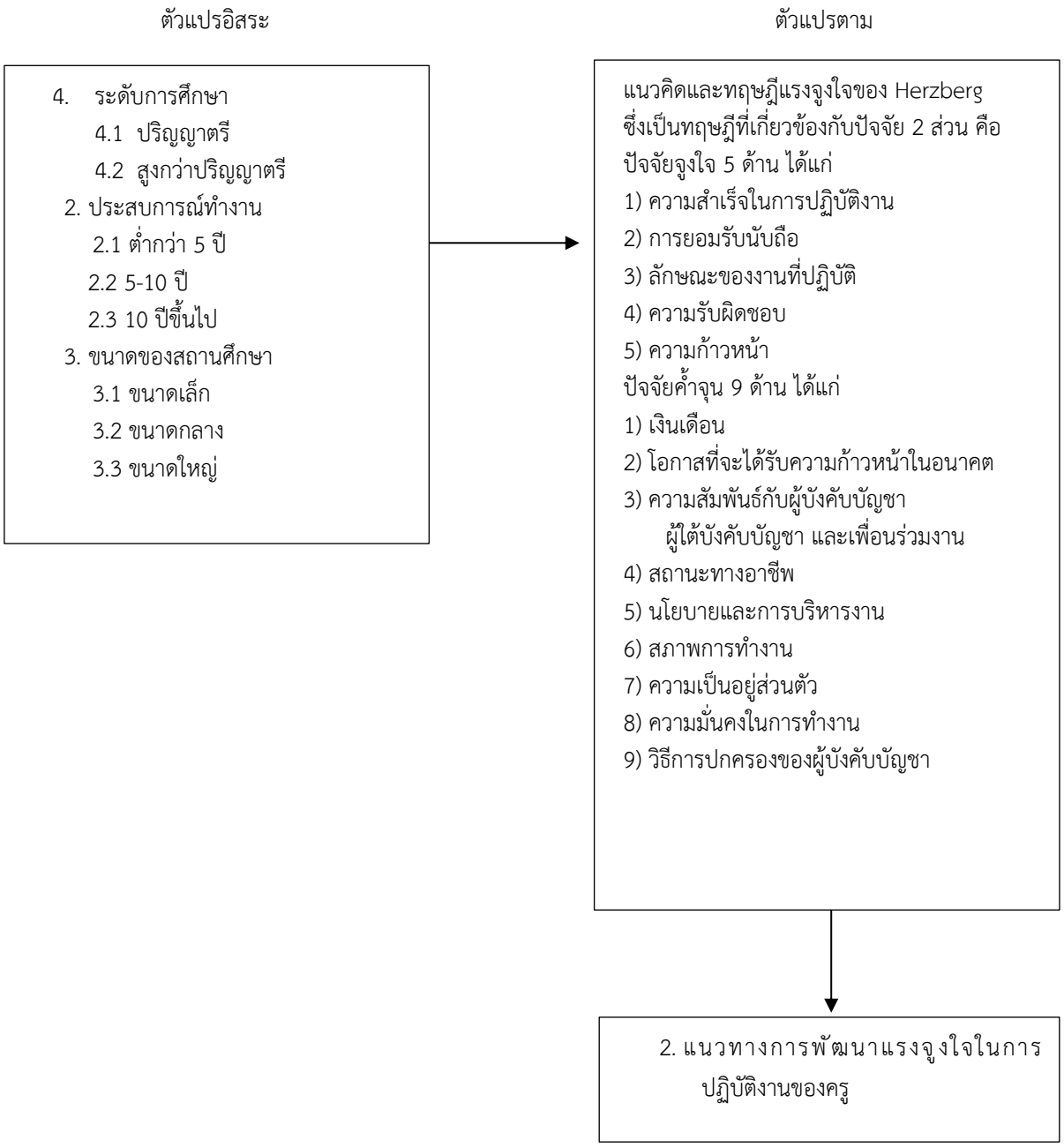
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีตารางอธิบายกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ด้าน



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) และการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ระดับปริญญาตรี

2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5-10 ปี

3) 11 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่

1) เงินเดือน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4) สถานะทางอาชีพ

5) นโยบายและการบริหารงาน

6) สภาพการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

8) ความมั่นคงในการทำงาน

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

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

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

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

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์

.2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษา

ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 291 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ)

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

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

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	150	51.55
ขนาดกลาง	120	41.24
ขนาดใหญ่	21	7.22
รวม	291	100.00
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	242	83.16
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	49	16.84
รวม	291	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	121	41.58
5-10 ปี	150	51.55
11 ปีขึ้นไป	20	6.87
รวม	291	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 ขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 242 คน คนคิดเป็นร้อยละ 83.16 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และประสบการณ์ทำงานต่ำว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.58 ประสบการณ์ทำงาน 5-11 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 และประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ	4.05	.55	มาก	
1 ความสำเร็จในกาปฏิบัติงาน	3.93	.63	มาก	5
2 การยอมรับนับถือ	3.99	.63	มาก	4
3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.16	.61	มาก	1
4 ความรับผิดชอบ	4.13	.64	มาก	2
5 ความก้าวหน้า	4.05	.62	มาก	3
ปัจจัยค้ำจุน	3.85	.53	มาก	
1 เงินเดือน	4.00	.62	มาก	3

2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.09	.63	มาก	1
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.93	.68	มาก	4
4	สถานะทางอาชีพ	3.88	.73	มาก	5
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.79	.77	มาก	6
6	สภาพการทำงาน	4.00	.64	มาก	2
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	.64	มาก	7
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.51	1.02	มาก	9
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.56	.85	มาก	8
ภาพรวม		3.95	.54	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95, S.D.= .54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติติ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= .61) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.13 , S.D.= .64) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= .62) และด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= .63) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D.= .63) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= .62) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= .64) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= .62) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D.= .68) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.88, S.D.= .73) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.79, S.D.= .77) แล้ะด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.83, S.D.= .64) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.56, S.D.= .85) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.51, S.D.= 1.02)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	.62	3.86	.62	3.622	.752
2	การยอมรับนับถือ	4.17	.63	3.92	.62	3.643	.921
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	.65	4.14	.60	.916	.840
4	ความรับผิดชอบ	4.22	.66	4.10	.63	1.739	.478
5	ความก้าวหน้า	4.18	.56	4.00	.64	2.654	.256
ปัจจัยค้ำจุน							

1	เงินเดือน	4.05	.59	3.97	.63	1.048	.722
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.16	.64	4.06	.62	1.451	.332
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.13	.63	3.85	.68	3.861	.345
4	สถานะทางอาชีพ	4.11	.64	3.79	.74	4.057	.045
5	นโยบายและการบริหารงาน	4.06	.71	3.68	.77	4.517	.050
6	สภาพการทำงาน	4.11	.60	3.95	.66	2.296	.424
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.79	.61	3.84	.65	-.814	.197
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.05	1.17	3.69	.89	-5.938*	.000
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.23	.97	3.70	.76	-5.077*	.000
	ภาพรวม	3.96	.69	3.89	.67		

*p < .05

จากตาราง 4.17 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

	รายการ	**ประสบการณ์ทำงาน**					
		ต่ำว่า 5 ปี		**5-10 ปี**		**11 ปีขึ้นไป**	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.95	.62	3.86	.65	4.08	.45
2	การยอมรับนับถือ	3.99	.63	3.98	.65	3.97	.52
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	.63	4.11	.58	4.25	.43
4	ความรับผิดชอบ	4.15	.64	4.07	.65	4.25	.39
5	ความก้าวหน้า	4.07	.65	4.00	.57	4.02	.45
ปัจจัยค้ำจุน							
1	เงินเดือน	4.05	.62	3.87	.60	4.02	.52
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.10	.64	4.08	.60	4.16	.57
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.97	.67	3.84	.69	3.94	.76
4	สถานะทางอาชีพ	3.89	.76	3.85	.65	3.97	.75
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.80	.78	3.76	.75	4.02	.68
6	สภาพการทำงาน	4.00	.66	3.99	.62	3.94	.54
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.87	.66	3.75	.56	3.50	.64
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.65	.96	3.21	1.06	2.83	1.36
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.68	.80	3.29	.88	3.19	1.15
	ภาพรวม	3.95	.69	3.83	.67	3.86	.65

จากตาราง 4.18 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= .69) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.17, S.D.= .63) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= .64) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.10, S.D.= .64) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= .65) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= .62) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ =4.00, S.D.= .66) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= .63) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= .67) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= .62) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D.= .76) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว($\overline{X}$ = 3.87, S.D.= .66) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.80, S.D.= .78) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.68, S.D.= .80) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.65, S.D.= .96) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.83, S.D.= .67) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= .58) รองลงมา คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= .60) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= .65) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= .57) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= .62) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.98, S.D.= .65) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D.= .60) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.86, S.D.= .65) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D.= .65) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.84, S.D.= .69) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.76, S.D.= .75) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.75, S.D.= .56) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.29, S.D.= .88) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.21, S.D.= 1.06) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.86, S.D.= .65) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= .43) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D.= .39) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= .57) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= .45) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= .68) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= .52) ด้านความก้าวหน้า($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= .45) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= .75) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= .52) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D.= .76) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D.= .54) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว($\overline{X}$ = 3.50, S.D.= .64) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.19, S.D.= 1.15) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.83, S.D.= 1.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.838	2	.419	1.051	.351
	กลุ่ม	158.282	289	.399		
	รวม	159.119	291			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.009	2	.004	.011	.989
	กลุ่ม	160.851	289	.405		
	รวม	160.859	291			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.345	2	.173	.448	.639
	กลุ่ม	152.948	289	.385		
	รวม	153.294	291			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.683	2	.341	.823	.440
	กลุ่ม	164.755	289	.415		
	รวม	165.438	291			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่มภายใน	.355	2	.177	.447	.640
	กลุ่ม	157.310	289	.396		
	รวม	157.665	291			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.446	2	1.223	3.200	.042
	กลุ่ม	151.741	289	.382		
	รวม	154.187	291			
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่มภายใน	.075	2	.038	.094	.911
	กลุ่ม	159.747	289	.402		
	รวม	159.823	291			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.296	2	.648	1.399	.248
	กลุ่ม	183.983	289	.463		
	รวม	185.280	291			
สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.191	2	.096	.177	.838
	กลุ่ม	214.893	289	.541		
	รวม	215.084	291			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.611	2	.305	.503	.605
	กลุ่ม	240.852	289	.607		
	รวม	241.462	291			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.030	2	.015	.036	.965
	กลุ่ม	168.345	289	.424		
	รวม	168.375	291			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายใน	2.028	2	1.014	2.480	.085
	กลุ่ม	162.331	289	.409		
	รวม	164.359	291			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	19.651	2	9.825	9.831	.000
	กลุ่ม	396.787	289	.999		
	รวม	416.438	291			
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายใน	13.981	2	6.991	9.898	.000
	กลุ่ม	280.388	289	.706		

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
	รวม	294.369	291			

*p < .05

จากตาราง 4.19 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ		ขนาดสถานศึกษา					
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ปัจจัยจูงใจ							
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.91	.71	3.93	.59	3.95	.64
2	การยอมรับนับถือ	3.95	.72	3.99	.60	4.03	.58
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.09	.74	4.18	.57	4.20	.55
4	ความรับผิดชอบ	4.05	.78	4.16	.59	4.15	.56
5	ความก้าวหน้า	4.02	.73	4.05	.57	4.09	.67
ปัจจัยค้ำจุน							
1	เงินเดือน	3.92	.74	4.02	.56	4.00	.62
2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.00	.73	4.13	.60	4.11	.55
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.95	.71	3.92	.65	3.94	.72
4	สถานะทางอาชีพ	3.99	.71	3.84	.73	3.90	.76
5	นโยบายและการบริหารงาน	3.91	.73	3.70	.79	3.99	.74
6	สภาพการทำงาน	3.91	.74	4.00	.62	4.09	.57
7	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.80	.74	3.83	.59	3.85	.66
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.53	1.06	3.52	.99	3.42	1.07
9	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.58	.97	3.57	.78	3.51	.96
ภาพรวม		3.90	.77	3.91	.65	3.64	.68

จากตาราง 4.20 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{X}$ =3.90, S.D.= .77) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ =4.09, S.D.= .74) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ($\bar{X}$ =4.05, S.D.= .78) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}$ =4.02, S.D.= .73) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}$ =4.00, S.D.= .73) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X}$ =3.99, S.D.= .71) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ =3.95, S.D.= .72) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =3.95, S.D.= .71) ด้านเงินเดือน ($\bar{X}$ =3.92, S.D.= .74) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.91, S.D.= .71) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ =3.91, S.D.= .74) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}$ =3.91, S.D.= .73) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}$ =3.80, S.D.= .74)

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.58, S.D.= .97) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.53, S.D.= 1.06) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.91, S.D.= .65) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= .57) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= .59) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.13, S.D.= .60) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= .57) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D.= .56) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= .62) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= .60) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93, S.D.= .59) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.92, S.D.= .65) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D.= .73) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.83, S.D.= .59) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.70, S.D.= .79) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.57, S.D.= .78) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.52, S.D.= .99) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\overline{X}$ = 3.64, S.D.= .68) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= .55) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= .56) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.11, S.D.= .55) ด้านความก้าวหน้า($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= .67) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= .57) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= .58) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 4.00, S.D.= .62) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D.= .74) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D.= .64) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D.= .72) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D.= .76) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.85, S.D.= .66) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.51, S.D.= .96) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.42, S.D.= 1.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความสำเร็จการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.037	2	.019	.047	.954
	กลุ่ม	159.082	289	.401		
	รวม	159.119	291			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.206	2	.103	.255	.775
	กลุ่ม	160.653	289	.405		
	รวม	160.859	291			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.625	2	.313	.813	.444
	กลุ่ม	152.668	289	.385		
	รวม	153.294	291			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่มภายใน	.763	2	.381	.920	.399
	กลุ่ม	164.675	289	.415		
	รวม	165.438	291			

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่มภายใน	.166	2	.083	.209	.811
	กลุ่ม	157.499	289	.397		
	รวม	157.665	291			
เงินเดือน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.802	2	.401	1.038	.355
	กลุ่ม	153.385	289	.386		
	รวม	154.187	291			
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.211	2	.606	1.516	.221
	กลุ่ม	158.611	289	.400		
	รวม	159.823	291			
ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	.057	2	.028	.061	.941
	กลุ่ม	185.223	289	.467		
	รวม	185.280	291			
สถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.716	2	.858	1.596	.204
	กลุ่ม	213.369	289	.537		
	รวม	215.084	291			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.471	2	2.735	4.602	.011
	กลุ่ม	235.991	289	.594		
	รวม	241.462	291			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.186	2	.593	1.408	.246
	กลุ่ม	167.189	289	.421		
	รวม	168.375	291			
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่มภายใน	.127	2	.063	.153	.858
	กลุ่ม	164.233	289	.414		
	รวม	164.359	291			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่มภายใน	.473	2	.236	.226	.798
	กลุ่ม	415.965	289	1.048		
	รวม	416.437	291			
วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่มภายใน	.191	2	.096	.129	.879
	กลุ่ม	294.178	289	.741		
	รวม	294.369	291			

จากตาราง 4.21 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		3.90	3.91	3.64

เล็ก	3.90	-	.05588	.07515
กลาง	3.91	-	-	.01927
ใหญ่	3.64	-	-	-

จากตาราง 4.22 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

4.1 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจ

4.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.1.2 การยอมรับนับถือ

การให้ครูได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสำคัญ

4.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4.1.4 ความรับผิดชอบ

ควรให้ครูรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม

4.1.5 ความก้าวหน้า

ควรเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน

4.2 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 เงินเดือน

ควรเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม

4.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ควรสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

4.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.2.4 สถานะทางอาชีพ

ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในชุมชน

4.2.5 นโยบายและการบริหารงาน

ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่และปริมาณงานอย่างเหมาะสม

4.2.6 สภาพการทำงาน

มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ครูควรมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว

4.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม

4.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนมีการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรณ์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผลการเปรียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ครูมีความรับผิดชอบงานโครงการ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา รุจิวณิชย์กุล (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้า 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ระดับการศึกษา อายุ และวิทยฐานะ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ข้อเสนอแนะสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ควรเลื่อนขั้นด้วยความเป็นธรรมและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกันพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ที่มีภาระงานสอนต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้ให้โอกาสครูและบุคลากรทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานที่ยึดหลักการและกฎระเบียบเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูและบุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร และจากเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก 2.การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมอบหมายงานให้ตรงกบความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพิ่มขึ้น

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การยอมรับนับถือของครูผู้สอนไม่ว่าจะโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่คล้ายๆกัน ความรับผิดชอบในงานไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบโครงการต่างๆหรือกิจกรรมอื่นๆ อีกทั้งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติญดา อ่อนคล้าย (2555 : 67) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา บุตรวาระ (2556 : 89) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีหลายแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ การให้ครูได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานสำคัญ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควรให้ครูรับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสม ควรเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงาน ควรเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ควรสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม

การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในชุมชน ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่และปริมาณงานอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ครูควรมีเวลาเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูอย่างเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการติดตามงานของครูอย่างสม่ำเสมอและแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อทำให้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากการวิจัยพบว่า การได้รับการชื่นชมยินดีในผลงานจากบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคคลในหน่วยงานครูให้การชื่นชม ยินดีกับครูผู้สอน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการวิจัยพบว่า การได้รับโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาที่ตนเองรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้โอกาสครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ออกแบบการทำงานด้วยตนเอง

4. ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า การได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดย ให้ครูได้ทำงานอย่างมีอิสระ แต่คอยรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านความก้าวหน้า จากการวิจัยพบว่า ครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแงจูงใจในการทำงาน โดยพยายามมอบงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ และมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 2546** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546) : 6-7.

กฤติญดา อ่อนคล้าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา)

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก, 2545), 2-3

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล)

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์นจำกัด.

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1**. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2561). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1**. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)

สุพรรณิกา รุจิณิชย์กุล และคณะ. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13(1), 30-37

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ**, เอกสารประกอบการสอน. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์

สนธยา บุตรวาระ. (2556). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ : เพลิน สตูดิโอจำกัด, 2551)

อัญชลี สนพราย. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
THE ADMINISTRATOR IN DIGITAL LEADERSHIP OF SAKAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

นายทศพร หล่าจันดี , วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยนครราชสีมา
Thossapond Lajandee, Wiralphat Wongwatkasem
Sakaeo Provincial Administrative Organization Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : thossaporn.laj@gmail.com wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 29 February 2024 ; Edit : 13 March 2024; accepted : : 18 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1)ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2566 จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในหลายประการ เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองนโยบายของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรครูของอบจ.สระแก้วให้สามารถทำงานได้ทำงานดีมีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ 3. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์สอน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาไปตามแผนการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก2)ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

Abstract

The objectives of this research are to 1) study and compare with condition on digital of directors in the Sa Kaeo Provincial Administrative Organization that classified by educational level and Work experiences.The sample group used in the research are administrators and teachers of Sa Kaeo Provincial Administrative Organization.The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table and simple random sampling by instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.75 and a confidence value of questionnaires is 1.00. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test

The research results found that

1.condition on digital of directors Sa Kaeo Provincial Administrative Organization Overall, it's igh level. 2. Results of comparing teachers' assessment levels towards the leadership in the digital administrators Sa Kaeo Provincial Administrative Organization. Categorized by educational that overall and parts of them are not different. 3. Results of comparing teachers' assessment levels towards the leadership in the digital administrators Sa Kaeo Provincial Administrative Organization. Classified by work experiences in the overall and parts of them are not different

Keyword : Digital leadership of educational institution administrators, Sa Kaeo Provincial Administrative Organization.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรูปแบบของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นส่งผลให้เกิดการปรับตัวด้านพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันในการทำงานภายในองค์กร การอุปโภคบริโภค รวมทั้งการประท้วงและสงครามที่เกิดขึ้นทั่วโลกเป็นสิ่งกระตุ้นให้ทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทำให้สังคมเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็วและกว้างมากขึ้น อินเตอร์เน็ตทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร การส่งข้อมูล องค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมหาศาล(Big data)ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561: 216) การจัดการศึกษาทั้งการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ เพื่อการเรียนรู้และการทำงานภายใต้วิถีปกติใหม่ (New Normal) มีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น การสร้างอนาคตการศึกษาที่จะเข้าในระบบการศึกษาของประเทศไทยนั้นต้องอาศัยความมุ่งมั่นที่สำคัญร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564: 1) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การด้านการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเป็นพลโลกในอนาคตตามระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 ได้กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และในมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 18-19)

การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการด้านยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งเพิ่ม และขยายช่องทางการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าไปในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคุ้นเคย และยกระดับความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนสำหรับเป็นฐานในการเรียนรู้วิชาอื่น (จัดหาและบริหารจัดการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ทันสมัยให้แก่ทุกสถานศึกษา สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ และการสร้างอาชีพอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้เชิงลึกผ่านบทเรียนที่หลากหลาย (Massive Open Online Course: MOOCs) รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับค้นหาช่องทางในการสร้างอาชีพ

ภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ดังที่ กุลนที ทองจันทร์(2555) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ว่าผู้บริหารยุคใหม่นั้น เป็นผู้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Sheninger, E. C. (2019) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงทุกสิ่งให้เกิดความหมายขึ้น โดยแบ่งได้ 4 ด้าน 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร 3) ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ ซึ่งผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และมีการแบ่งปันให้กับเพื่อนได้ เพื่อก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด อบจ.สระแก้วนั้นยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐานโดยส่วนใหญ่เน้นที่งานเอกสารทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้มารับบริการหรือแม้กระทั่งในการจัดการเรียนการสอนที่ยังมุ่งเน้นงานเอกสาร แต่สถานศึกษาขาดการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามาลดภาระในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อการสอนของครูและมีผลไปถึงกระบวนการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน

ทั้งนี้จากปัญหาและความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่มีความเข้าใจและปรับใช้ที่ค่อนข้างช้ากว่าปกติ ประสิทธิภาพในการบริหารที่ค่อนข้างพึ่งพาอาศัยคำสั่งจากเอกสารอย่างเดียวทำให้การบริหารงานในองค์กรเกิดความล่าช้าและมีแนวทางในการ

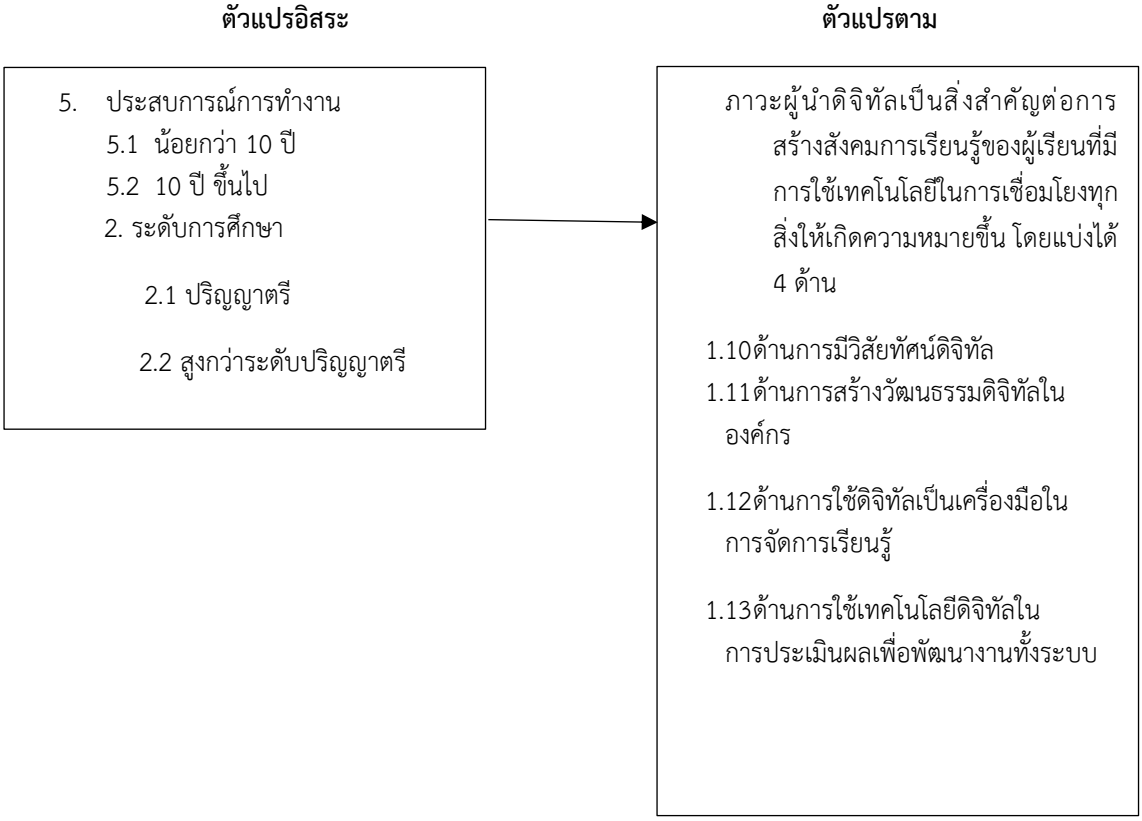
ปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมกับยุคสมัย ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามาปรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตามแนวคิดของ Sheninger, E. C. (2019) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงทุกสิ่งให้เกิดความหมายขึ้น โดยแบ่งได้ 4 ด้าน 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร 3) ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ ดังภาพประกอบที่ 2.2



ภาพประกอบที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2566 จำนวน 265 คน

ตารางที่ 3.1 ประชากร

บุคลากร	เพศ			ระดับการศึกษา			รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	2	4	6	-	5	1	6
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	8	4	12	-	12	-	1
ครู	100	147	247	247	-	-	2
รวม	110	155	265	247	17	1	2

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ปีการศึกษา 2566 มีประชากรจำนวน 265 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนและได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน
2) 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 94 คน
รวม จำนวน 159 คน

2.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน
2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน
รวม จำนวน 159 คน

ตารางที่ 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ป.ตรี	247	144
สูงกว่า ป.ตรี	18	15
รวม	265	159

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.2.1 ปริญญาโท

1.2.2 ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย

2.1) น้อยกว่า 10 ปี

2.2) 10 ปีขึ้นไป

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว Sheninger, E. C. (2019) ที่ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างสังคมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงทุกสิ่งให้เกิดความหมายขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร

3) ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตามแนวคิด Sheninger เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ทและการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก Sheninger, E. C. (2019) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ ดร.วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนซับนกแก้ววิทยา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

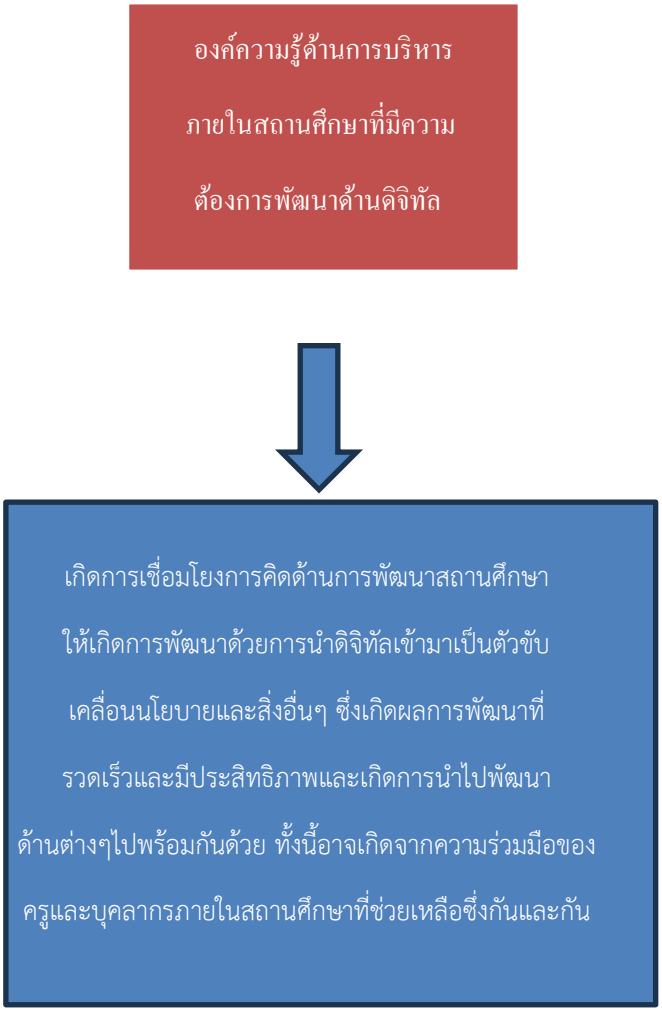
1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t – test

องค์ความรู้ใหม่



ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร สรุปในแต่ละด้านดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน และสถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเป็นเลิศ

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีหน่วยช่วยเหลือด้าน IT คอยให้คำปรึกษาและให้ความรู้กับบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการติดตั้ง Wi-fi ให้ครอบคลุมทุกจุด เพื่อให้สามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารและใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านดิจิทัลอยู่เสมอ

4. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บุคลากรในสถานศึกษาในภาพรวม สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานตามขอบข่ายที่ตนรับผิดชอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ

จากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามการประเมินของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์สอน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในหลายประการ จัดการศึกษาโดยใช้ IT เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 การส่งเสริม สนับสนุนให้การศึกษา และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการที่สมวัย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด ด้านบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบพร้อมให้บริการเชื่อมโยงข้อมูล รองรับการทำงานร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรษรัตน์ พรมมินทร์ และปรีชา วิหคโต (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด สพม เขต 5 จังหวัดลพบุรี โดยผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นรายด้านอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีงบประมาณที่เพียงพอในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีด้าน IT ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เต็มราม (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการโดยใช้อุปกรณ์ด้าน IT ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดพังงา ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทของตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษา และสร้างนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุก ภาคการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค ใยดี (2561) เรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษานั้นต้องนำข้อมูลในด้านพัฒนาการของผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการวางแผนกล

ยุทธ์ดาน IT ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย รุ่งรัตน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สพม.32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลเพื่อพัฒนางานทั้งระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองการศึกษาไทยในทุกวันนี้เป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่กว้าง มีรูปแบบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเองหลากหลายด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลัยพร พิทักษา (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการการใช้ IT ภายในสถานศึกษา สังกัด สพม.6 โดยผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองนโยบายของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรครูของอบจ.สระแก้วให้สามารถทำงานได้ทำงานดีมีผลงานโดดเด่น พัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล โดยการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาบูรณาการในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมแก่บุคคลผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวัน และบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับข้าราชการครูได้ทันเวลาและทันที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ รอดพ้น และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์สอน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาไปตามแผนการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศ นิราศภัย และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและให้ความรู้กับบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรวางแผนในการบริหารงานด้วยระบบดิจิทัลเพื่อประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรและนำผลที่ได้มาพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรวางแผนเพื่อจัดฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามสภาพจริง

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อื่น ๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น

2) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการนิเทศการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

วราภรณ์ เต็มราม. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพังงา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

ชัญญาภัค ใยดี. (2560). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์.

ภูเบศ นิราศภัย. (2563**). สภาพและแนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6

The Instructional Leadership of School Administrators Under District Group Kaengsanamnang The Office of NakhonRatchasima Primary Educational Service Area Office 6

นายนันทวัฒน์ ประสันแพงศรี,วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Nantavat Prasanpangsri, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา Nakhon Ratchasima College
E-mail: 650401320133@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 4 March 2024 ; Edit : 22 March 2024; accepted : : 25 March 2024)

บทคัดย่อ

การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนของอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประจำปีการศึกษา จำนวน 144 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 2.1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนกำหนดภารกิจและ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน 2.2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน และ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of preparing this dissertation is to study and compare the academic leadership of educational institution administrators in Kaeng Sanam Nang District. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 6, according to teachers' opinions. Classified by educational level Work experience the sample group used in the research included teachers in schools in Kaeng Sanam Nang District. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 6 there were 144 students in the academic year using the stratified random sampling method. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 0.80. The statistics used are averages. Standard deviation, t-value, one-way ANOVA test and content analysis.

The results showed as follows.

1. Academic leadership of educational institution administrators in Kaeng Sanam Nang District Under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 6, it was found that the overall and individual averages were at a high level. The average values are arranged from highest to lowest including mission planning. Evaluation and monitoring of student progress Promoting the academic atmosphere Teaching supervision and curriculum and teaching, respectively.

2. Comparison results of academic leadership of educational institution administrators in Kaeng Sanam Nang District. Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 6 2.1) Classified by educational level Overall, they were significantly different at the .05 level, except for mission planning and Promoting the academic atmosphere no different 2.2) Classified according to work experience Overall, they were significantly different at the .05 level, except for mission planning. Aspects of organizing the curriculum and teaching and promoting an academic atmosphere no different

Keywords: Academic leadership, Educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวลาที่โลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอดและเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนำในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2560)

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาคนและเป็นกระบวนการที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคน ในฐานะคลังปัญญาของสังคมไทย ด้วยเหตุผลนี้จึงเน้นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารด้านการศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความสามารถการบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน โดยใช้ความสามารถในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรกรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเกิดการรวมพลังประสานสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ รวมทั้งผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน (ข้าวทิพย์ ทีสุกะ,2564)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) เป็นพฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิผลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน รูปแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนที่เอาใจใส่กับงานการเรียนการสอนของโรงเรียนเป็นหลัก หากจะพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (กัญญ์วรา เครื่องพาที, 2556 : 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคคล ในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบแนะแนวประสานงานให้ความสะดวก สร้าง ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ, 2560 : 24)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีคุณภาพ มีส่วนทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาหารือและดูแลให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม และเป็นแกนหลักในทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นมาตรการยกมาตรฐานของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักให้ความสำคัญและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในลักษณะการเข้ามาส่วนร่วมในโรงเรียนของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และองค์กร

ศาสนาได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ข้าวทิพย์ ทีสุกะ, 2564)

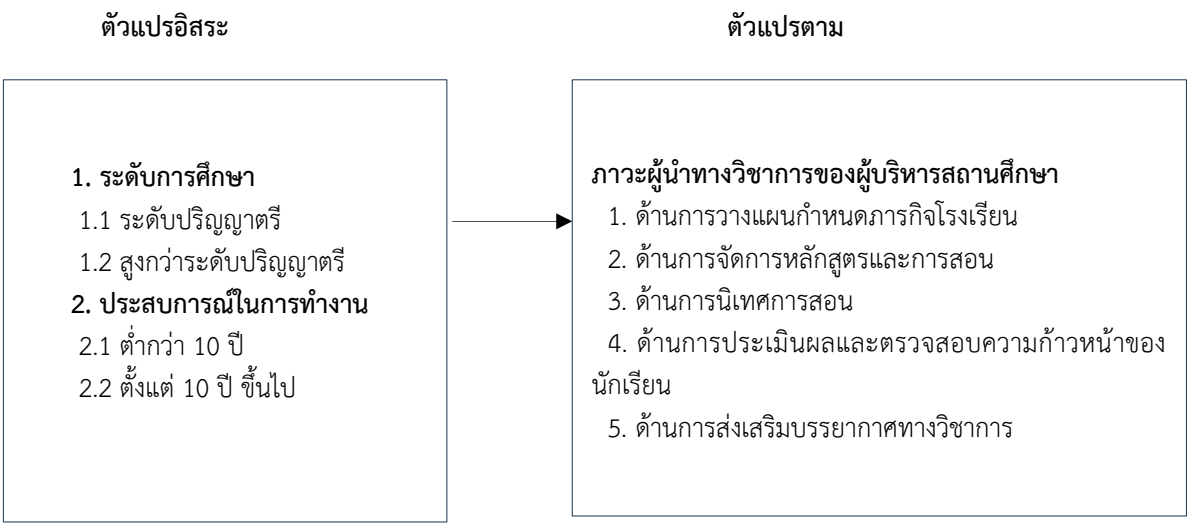
จากที่ความเป็นมาความสำคัญ และปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) เพ็ญนภา พลับฉิม (2559: 23) เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 7-8) Hallinger and Murphy (1985: 221-224) Ubben and Hughes (1987: 97-99) Krug (1998: 125-130) และ Van and Kruger (2003: 247)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอแก้งสนามนางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จาก 24 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 229 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 144 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1) ปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตามได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) เพ็ญนภา พลับฉิม (2559: 23) เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 7-8) Hallinger and Murphy (1985: 221-224) Ubben and Hughes (1987: 97-99) Krug (1998: 125-130) และ Van and Kruger (2003: 247) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ

2) ด้านการจัดการหลักสูตรและการสอน

3) ด้านการนิเทศการสอน

4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพัฒนามาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในอำเภอแก้งสนามนางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมมีค่า 0.80

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการ โรงเรียนในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง โดยประสานงานขอความอนุเคราะห์จากทางคณะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 และนัดรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1-3 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวน 144 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 144 ชุด ที่มีความสมบูรณ์คิดเป็น ร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (Mean) และ (S.D.) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนางสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.37	0.19	มาก	1
2	ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	4.28	0.24	มาก	5
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.29	0.21	มาก	4
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.35	0.26	มาก	2
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.34	0.20	มาก	3
	ภาพรวม	**4.33**	**0.14**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนค่าเฉลี่ยโดยและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.14) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.19) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.26) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.20) ด้านการนิเทศการสอน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.21) และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ($\overline{X}$= 4.28, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.36	0.20	4.40	0.18	.999	.320
2	ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	4.22	0.25	4.44	0.122	5.022*	.000
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.26	0.22	4.38	0.15	3.627*	.000
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.32	0.27	4.43	0.19	2.087*	.039
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.33	0.20	4.35	0.21	.575	.566
	ภาพรวม	4.30	0.15	4.40	0.09	4.827*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน และ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ	4.38	0.20	4.37	0.19	.304	.762
2	ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน	4.37	0.21	4.29	0.27	.511	.610
3	ด้านการนิเทศการสอน	4.33	0.14	4.25	0.25	2.453*	.016
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.45	0.15	4.27	0.29	4.638*	.000
5	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.32	0.21	4.36	0.19	1.225	.223
	ภาพรวม	4.35	0.09	4.31	0.17	1.853*	.046

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศการสอน และด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการนิเทศการสอน และด้านการจัดหลักสูตรและการสอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่กำหนดภารกิจของสถานศึกษา จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด มีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559 : 27-32) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการและดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985 : 221-224) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ ช่วยสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ช่วยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน ทีมงานมีส่วนในการกำหนดแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และช่วยการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครูผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

1.2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงหรือทางอ้อม มีวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายและทำอย่างเป็นประจำ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน มาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี รวมถึงการสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบและใช้เวลาส่วนใหญ่ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560 : 8) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจน และสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน นอกจากนี้ Van and Kruger (2003 : 247) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งานและมีจำนวนเพียงพอการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิดส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559 : 27-32) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการคือ การที่

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียน การสอนการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียนนอกจากนี้ McEwan (1998 : 125-130) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

1.4 ด้านการนิเทศการสอน ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญนศภา พลับฉิม (2559 : 23) กล่าวถึง การนิเทศ การสอน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือติดตาม ประเมินผลพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ Krug (1992 : 53) กล่าวถึง การนิเทศการสอน ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพกำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล ออกแบบการสอนของแต่ละกลุ่มสาระเป็นการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมายโครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของเสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560 : 8) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตรการประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดประเมินผลนักเรียน โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน นอกจากนี้ Ubben and Hughes (1987 : 97-99) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนกำหนดภารกิจและด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีระดับปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ย่อมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147-158) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน และ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่าย่อมมีประสบการณ์ ในการเรียนรู้ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการพบปะผู้คนมากมาย หลากหลายอาชีพ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งการมีประสบการณ์ที่มากกว่าย่อมเกิดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและสังคม จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91-93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะนำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 105-107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี 11-20 ปี และ21 ปี ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานและการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับคณะครู ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษาให้นักเรียนทราบ โดยการสื่อสารให้นักเรียนทราบและเข้าใจเป้าหมายภารกิจหลักสูตรสถานศึกษา แสดงให้เห็นความสำคัญและการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันของภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเข้าใจและเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการเรียนจากการเข้าใจภารกิจหลักสูตรสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โดยการทำงานร่วมกับนักเรียนจะทำให้ทราบปัญญาต่างๆมากยิ่งขึ้นสามารถเป็นแนวทางเพื่อที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติงานไปสู่การสื่อสารเป้าหมายภารกิจของหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการสื่อสารนี้ทำได้โดยใช้การสื่อสารที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ในช่องทางที่หลากหลาย การใช้ป้ายนิเทศ การสื่อสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น Website Facebook การประชุมครูและผู้ปกครอง และการแจกเอกสารคู่มือ เป็นต้น

1.2 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการประเมินหลักสูตรก่อนและหลังการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลการเปรียบเทียบก่อนและหลังการประเมินมาใช้หาแนวทางพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และวางแผนการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและการสอนให้สอดคล้องกับการประเมิน บริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน ผนวกกับหลักสูตรแกนกลาง รวมถึงจุดเน้นนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำความรู้และความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนเข้าไปร่วมดำเนินการกับครูในการปรับปรุงงานหลักสูตรและการสอน ตั้งความคาดหวังที่มีต่อครูและนักเรียนรวมถึงบริหารจัดการหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตัวนักเรียนให้ได้มากที่สุด

1.3 ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนร่วมกับครูในการออกแบบเครื่องมือการนิเทศการสอน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศผู้บริหารและครูจะร่วมกันออกแบบให้มีเครื่องมือที่หลากหลาย เที่ยงตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่ครูในการเตรียมความพร้อมในการรับการนิเทศตั้งแต่การเตรียมเอกสารต่าง ๆ การใช้สื่อในการสอน ไปจนถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนมีการนิเทศการสอนแบบมุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนานักเรียน และนำปัญหาต่าง ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไข

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำแบบรายงานพัฒนาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหานักเรียน เพื่อวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ทำให้ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนแต่ละคนได้ตรงจุดที่ควรพัฒนา อีกทั้งทำให้สามารถนำผลจากแบบรายงานพัฒนาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมาร่วมพิจารณาใช้ในรายงานคุณภาพนักเรียนให้ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบในทุกภาคเรียนได้ ซึ่งเป็นตัวช่วยหาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร ชื่นชม ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จโดยการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ และให้บุคลากรที่ประสบความสำเร็จได้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณีในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่าง ๆ เช่นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). **ภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กาญจนา แลใจ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

_____. (2556**). การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปริฉัตร เล็กดวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา), ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). ชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**.(งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560) **แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 ถึง 2579**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา**.(งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมร บุญโญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล. (2554). **พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผูบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1**. ตามความคิดเห็นของครูและผูบริหาร. วารสารจันทรเกษมสาร. 17(3): 147-158.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Assessing the instructional management behavior of principal**. The Elementary School Journal, 86(2), 221-224.

Krug. (1998), "**Exploiting Child Labour: Corporate Responsibility and the Role of Corporate Codes of Conduct**," 14 N. Y. L. School J. H. R. 651.

Krug. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

McEwan, E.K. (1998). **Seven steps to Effective Instructional Leadership**. Thousand Oaks Corwin Press.

Ubben, G. C. & Hughes, L. W. (1987). **The principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.

Van Deventer & Kruger, A. G. (2003). **An educator's guide to school management skills.** Pretoria: Van Schaik.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

A study of the quality of working life of teachers Lamsonthi District School Group Lopburi Province

แสงมณี ยอดน้ำคำ , ดร.พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย
วิทยาลัยนครราชสีมา
Sangmanee Yodnamkum, Prommin Srimuenwai
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : kona_kona888@hotmail.com porm0704.2503@gmail.com

(Received : 10 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมาคือ ความเพียงพอของเงินเดือนของท่านกับค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือนความสมดุลของปริมาณงานกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการ ปฏิบัติงานประจำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเลื่อนขั้น เงินเดือนมีความสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : , ข้าราชการครู, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the level of quality of working life of teacher civil servants; Lamsonthi District School Group Lopburi Province 2) Compare the quality of working life of civil servant teachers. Lamsonthi District School Group Lopburi Province Classified by educational level and work experience The sample used in the research was 124 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 of 0.87. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test (t-test)

The research results found that

1. Quality of working life of teachers Lamsonthi District School Group Lopburi Province Overall and each aspect is at a high level. When considering each item, it was found that The item with the highest average value is the appropriateness of your salary with your knowledge and abilities, followed by the adequacy of your salary with expenses. Each month, the balance between the workload and the salary you receive. Appropriateness of the compensation you receive from Perform regular work The item with the lowest average is Promotion Salary is consistent with Do your work in order.

2. Results of comparing opinions on the quality of working life of teachers Lamsonthi District School Group Lopburi Province Classified according to educational level and work experience Overall, they were significantly different at the .05 level.

Keywords : Civil servant teachers, quality of working life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในโลกยุคปัจจุบันเป็นโลกที่ก้าวสู่การ เป็นสังคมการสื่อสารที่ไร้พรมแดน (Globalization) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และวิทยาการด้านต่างๆสามารถเชื่อมถึงกันได้ทั่วทุกมุมโลกท่ามกลางภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจโลก ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ปัญหาหน่วยงานความยากจน ปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพา ะปรากฏการณ์ภาวะโลกร้อน ความแตกต่างหางสังคมบนความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การพัฒนาประเทศเป็นไปด้วยความยากลำบากจึงทำให้คนต้องต่อสู้ เพื่อความอยู่รอด หลายคน หลายองค์การ หลายประเทศ มุ่งแข่งขันกันทางเศรษฐกิจเพื่อความยิ่งใหญ่ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งท่องเที่ยว สร้างระบบคมนาคมการขนส่ง การสื่อสารที่ทันสมัย สะดวกสบายอย่างไร้ขอบเขต จนกระทั่งมองข้ามสิ่งที่มีความสำคัญ คือ การพัฒนาคน

ประเทศไทยได้ตอบรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์ โดยได้เปลี่ยนทิศทางการพัฒนาประเทศ จากอดีตที่มีงเน้นสารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง- เพื่อยกระดับการผลิตและรายได้ มาเป็นการเพิ่มศักยภาพของคนจึงเน้นคนเป็นจุดหมายหลักของกรพัฒนา โดยเริ่มจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชวติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540-2541 ที่ให้ความสำคัญและเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาต่อเนื่องไปจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแระสัคมเท่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ยังคงยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างบูรณาการเป็นองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบิครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ดุลยคามของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 39)

การปฏิรูปการศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิรูประบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ แนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพหลักการดังกล่าวส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนจากครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้เรียนหรือการเน้นผู้เรียนเป็นหลักและถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้ครูหรือผู้สอนมิได้ลดความสำคัญลงแต่ประการใด หากยังคงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะครูต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จึงต้องคอยชี้แนะ ควบคุม ดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนผู้เรียนตลอดเวลาการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาจะเกิดสัมฤทธิ์ผลเพียงใด จะต้องอยู่กับศักยภาพและประสิทธิภาพของครู (นันทกานต์ ชื่นอารมณ์, 2543: 2)

จากสภาพความเป็นมา ความสำคัญและปัญหา ตลอดจนผลการวิจัยที่ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยจากหน่วยงานอื่น ที่มีสภาพ บริบทแตกต่างกัน ซึ่งบทบาทหน้าที่ภาระงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องรับผิดชอบ คือ ครูให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ให้ความรู้ทั้งวิชสามัญ วิชาชีพตามหลักสูตรครูเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำปรึกษาแนะแนว จัดการเรียนการสอน วางแผนเตรียมการสอน ไม่ทิ้งเด็กจัดกิจกรรมเสริมฝึกหัดให้รู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ครูใช้กระบวนการเรียน ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย รู้จักจุดเด่นจุดอ่อนของนักเรียนรายบุลคล ครูมีศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความอดทนเสียสละส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมอันดีงามให้กับนักเรียนส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนต่อผู้บริหารต่อครู ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูดีขึ้น เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินสู่เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ และความสำเร็จอีกประการหนึ่งคือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพตามมาตรฐาน โดยใช้พื้นฐานความรัก ความเมตตาที่ครูมีต่อผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้เลือกแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถประเมินผลการเรียนของตนเองได้ พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน จึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

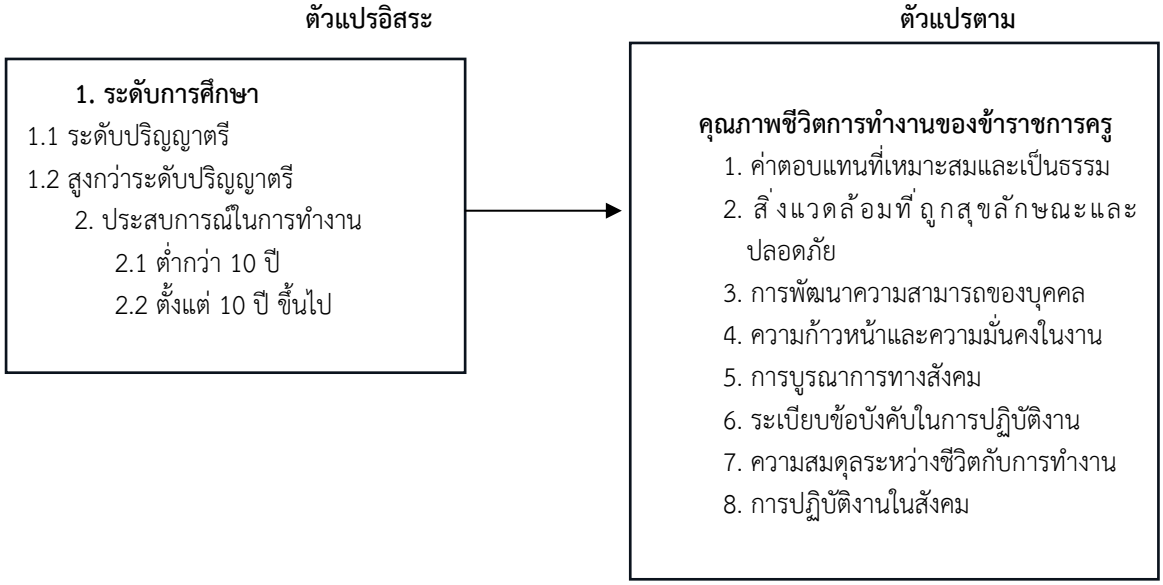
ปฏิบัติงาน ยกระดับประสิทธิผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดผลดีเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 169 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 124 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5) การบูรณาการทางสังคม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

8) การปฏิบัติงานในสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู 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) ซึ่งค่าดัชนีคสามสอดคล้องต้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 124 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

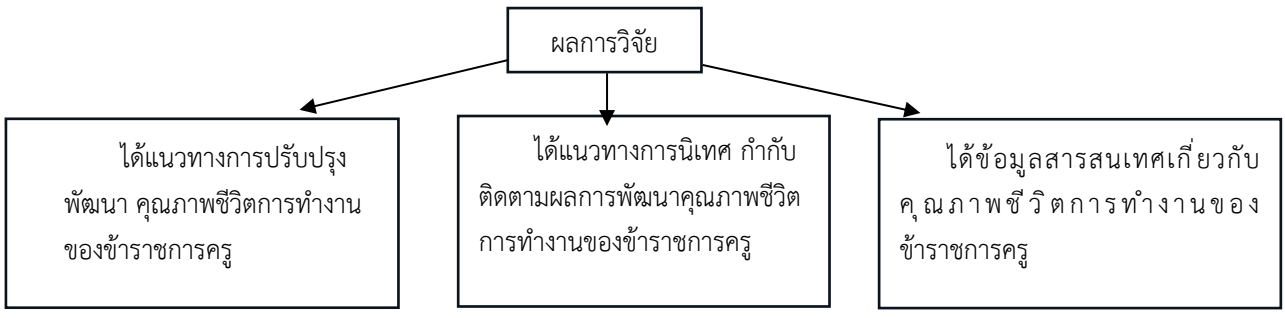
1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 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 กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.44	0.19	มาก	3
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.44	0.19	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.42	0.21	มาก	6
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.55	1.05	มากที่สุด	1
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.40	0.21	มาก	7
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.38	0.27	มาก	8
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.43	0.22	มาก	5
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.47	0.75	มาก	2
	ภาพรวม	3.89	0.18	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.= 0.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.55, S.D.= 1.05) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.75) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.19) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.19) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.22) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.21) และด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= 0.27) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.43	0.19	4.47	0.17	1.132	.260
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.44	0.20	4.44	0.15	.093	.926
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.42	0.20	4.44	0.22	.486	.628

4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.50	0.93	4.66	1.28	.773	.441
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.37	0.22	4.45	0.18	2.216*	.036
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.36	0.28	4.40	0.27	.667	.506
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.43	0.22	4.44	0.21	.180	.858
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.38	0.26	4.67	1.27	1.418 *	.044
	ภาพรวม	3.86	0.14	3.94	0.23	1.995 *	.019

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.44	0.19	4.45	0.17	.274	.784
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.44	0.20	4.45	0.15	.221	.825
3	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.41	0.20	4.46	0.23	1.103	.270
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.50	0.89	4.70	1.44	.906	.367
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.37	0.21	4.47	0.18	2.503*	.022
6	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.37	0.27	4.41	0.29	.720	.473
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.44	0.22	4.41	0.21	.518	.605
8	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.40	0.25	4.70	1.42	1.197*	.047
	ภาพรวม	3.87	0.13	3.95	0.26	1.770*	.019

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการครูได้รับการดูแลจากหน่วยงานทางการศึกษาเป็นอย่างดี และเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านต่างๆ ที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วงษ์ขันธ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อร่วมงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันนั้นจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน และโดยส่วนมากแล้วข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีจะเป็นข้าราชการผู้ใหญ่ที่ปฏิบัติงานมานานกว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ส่วนมากพึ่งจะสำเร็จการศึกษา จึงทำให้ค่าตอบแทนและการดำรงชีพมีสภาพคล่องตัวมากกว่า หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการครูที่จบใหม่นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุจรีย์ พูลกำลัง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานานกว่าจะค่อนข้างมีชีวิตที่มั่นคง ทั้งด้านการเงิน การงาน และชีวิตครอบครัว ด้วยประสบการณ์ที่สั่งสมมานานทำให้มีทัศนคติที่แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่พึ่งจะมาปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งยังไม่มีความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงานมากนักทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่า ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตมากกว่านั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ขจรชีพ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกยาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรีพร อาพลพร (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้สนใจสามารถนำหลักการบริหารงานด้านการบูรณาการทางสังคม ไปปรับใช้ในการบริหารงานโดยให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

1.2 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ผู้สนใจสามารถนำหลักการด้านการปฏิบัติงานในสังคม ไปปรับใช้ในการบริหารงานโดยให้บุคลากรมีความรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้สนใจอาจทำวิจัยโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับงานด้านต่างๆในสถานศึกษา

2.2 ผู้สนใจอาจทำวิจัยโดยการศึกษากับตัวแปรอื่น หรือศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา ขจรชีพ. (2559). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทกานส์ ชื่นอารมณ์. (2543). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

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

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

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลังอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 39)สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : เพชรรุ่งการพิมพ์.

สุนทรีพร อาพลพร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อัญชลี วงษ์ขันธ์. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 "การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง.

(Research to Make A CHANGE)" (p.440-449). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.

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

การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

A study of the characteristics of educational institution administrators in the 21st century Under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4

อนุศรา เรียงสา, สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม
วิทยาลัยนครราชสีมา
Anusara Riangsa , Suwichak Mansarniyatham
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : 640401320073@nmc.ac.th, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 25 February 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : : 10 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to 1) study the characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4 2) compare the characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Educational Service Area Office. Nakhon Ratchasima Primary Education, Area 4, classified by educational level Work experience and the size of the educational institution The sample group used in the research was 322 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 0.85. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and deviation. standard T-test and F-test

The research results found that

1. Characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4, overall are at a high level.

2. Educational institution administrators and teachers with educational levels Work experience and the sizes of educational institutions are different There are opinions on the characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 4, overall and in each aspect, which are not different.

Keywords : Characteristics of educational institution administrators, 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดนที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงต่อเนื่อง ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน เป็นการดำเนินชีวิตในโลกของการสารสนเทศ (Cyberspace) และความจริงเสมือน (Virtual Reality) และพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ (E- Commerce) อีกทั้งความก้าวหน้าในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้าน ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูป ตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2558)

ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วนี้สถานศึกษาจะต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการปรับรูปแบบวิธีการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการได้รับความรู้และการลงลึกในความรู้ที่เป็นการสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำจากงานหรือจากกิจกรรมในบริบท หรือปัญหาในโลกที่เป็นจริง ซึ่งเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการคิด (thinking skills)จากทักษะขั้นต่ำปสู่ทักษะขั้นสูงกว่าตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy) คือจากทักษะการคิดในระดับความจำ ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ไปสู่ทักษะการคิดในระดับการวิเคราะห์การประเมินค่าและการสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 (Churches, 2008)

คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความดีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพในผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารที่จะประสบความสำเร็จ สามารถสนองตอบการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม จริยธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่ เพื่อนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2560) มีคุณลักษณะหลายประการ อาทิ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรม ตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอก มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ มีภาวะผู้นำแบบจูงใจใฝ่บริการ มีคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ฝึกทักษะอาชีพ เสริมสร้างคุณธรรมอันพึงประสงค์เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่นักเรียน เพื่อทำให้การทำงานมีศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพโดยการยึดหลักการบริงานงานแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ไข ร่วมรับผิดชอบเพื่อทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า (พระภัทรชัยญกรณ์ อูดสวย, 2565) เพื่อให้สามารถปรับตนในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการคอยกำกับ ติดตาม และดูแลทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาให้มีผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพที่สุด และเพื่อให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ (กุลจิรา รักษนคร, 2563) ผู้นำองค์กรต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องเพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคงถาวรอย่างยั่งยืน (พระมหานรินทร์ สุรปญโญ, 2564)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จะนำพา สถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคตโดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพ สูงสุดตามความสนใจและความถนัดของตนเอง ดังนั้น การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง คือมีความรู้ความสามารถมีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการ

บริหารงานให้ประสบความสำเร็จและต้องได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถนะอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ซึ่งแนวโน้มหรือผลของการมีสมรรถนะจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กร ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 2566 เขต 4 ประจำปีการศึกษา จำนวน 1,914 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประจำปีการศึกษา จำนวน 322 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่
   1.1) ระดับปริญญาตรี
   1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2) ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่
   2.1) ต่ำกว่า 5 ปี

2.2) 5 ปี ขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Robert Wilson (2008) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ
3. การสื่อสาร
4. การสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน
5. การบริหารงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 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 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

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

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.85

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 322 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

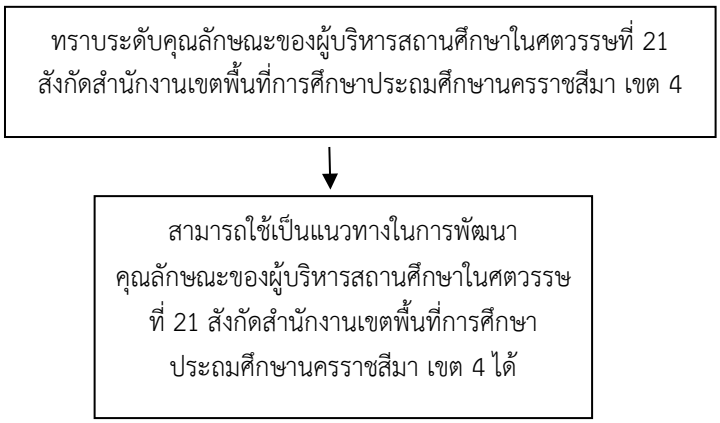
2. วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

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. การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.20	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ	4.44	0.16	มาก	3
3	ด้านการสื่อสาร	4.45	0.17	มาก	2
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน	4.43	0.18	มาก	4
5	ด้านการบริหารงาน	4.42	0.22	มาก	5
	ภาพรวม	4.44	0.11	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.20) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.17) ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.16) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.18) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.22)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับประถมศึกษา		ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.20	4.48	0.20	.267	.790
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ	4.44	0.17	4.44	0.15	.008	.994
3	ด้านการสื่อสาร	4.45	0.17	4.45	0.17	.167	.868
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน	4.44	0.18	4.44	0.16	.072	.943
5	ด้านการบริหารงาน	4.41	0.22	4.41	0.22	.033	.974
	ภาพรวม	4.44	0.11	4.45	0.10	.189	.850

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับประถมศึกษา		ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.41	0.15	4.45	0.16	-1.727	.085
2	ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ	4.42	0.15	4.40	0.15	.830	.407
3	ด้านการสื่อสาร	4.44	0.14	4.43	0.13	.455	.650
4	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน	4.45	0.57	4.40	0.14	1.040	.299
5	ด้านการบริหารงาน	4.38	0.14	4.39	0.17	-.525	.600
	ภาพรวม	4.41	0.12	4.40	0.07	.372	.710

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.012	2	.006	.157	.855
	ภายในกลุ่ม	12.669	319	.040		
	รวม	12.682	321			
ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.056	2	.028	1.056	.349
	ภายในกลุ่ม	8.436	319	.026		
	รวม	8.492	321			
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.017	.573	.564
	ภายในกลุ่ม	9.300	319	.029		
	รวม	9.333	321			

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002	.061	.941
	ภายในกลุ่ม	9.875	319	.031		
	รวม	9.879	321			
ด้านการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.033	.682	.506
	ภายในกลุ่ม	15.250	319	.048		
	รวม	15.315	321			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.003	.221	.802
	ภายในกลุ่ม	3.937	319	.012		
	รวม	3.942	321			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายในวงการการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเสนอและปรับใช้นวัตกรรมในการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ อีกทั้งยังมีความเข้าใจและใส่ใจในการพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางวิชาการของนักเรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการสนับสนุนและกำลังใจ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศร ศรีเมืองบุญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการแบบอย่างในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามักมีความยินดีต้อนรับความหลากหลายและแนะนำการร่วมมือกับผู้ปกครอง ครู และนักเรียนในกระบวนการการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความสำคัญของความร่วมมือและการสื่อสารที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการสอนและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน แก้วแสง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎรธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจ มีทักษะการสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์และสร้างทีมงาน รวมถึงการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คนึงนิตย์ กิจวิธี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานที่ตรงตามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีความสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศร ศรีเมืองบุญ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสัมมนา อบรม หรือคอร์สเรียนเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ทางการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การวางแผนการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรทางการเงิน และการสื่อสาร

1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการทำงานร่วมกับทีม ฟังความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาทักษะทางการบริหารและการนำทางในทีมและสถานศึกษา

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและความรู้ทางการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนและการนำการเปลี่ยนแปลง การตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน และการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองในกระบวนการบริหารงานสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2.2 สถานศึกษาควรให้ข้อมูลเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายและเป็นประโยชน์เกี่ยวกับระบบการศึกษา โครงละครการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กุลจิรา รักษนคร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.**วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่**, 5(2).

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จุฑารัตน แก้วแสง. (2562). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1.** การคนควาอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1).

_____. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการบริหาร: กระบวนทัศน์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

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

_____. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.พระภัทรชัยญกรณ์ อูดสวย. (2565). รูปแบบการบริหารการจัดการโรงเรียนสีเขียวตามหลักสัปปายะ7 แบบมีส่วนร่วม. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย.** ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565.

พระมหานรินทร์ สุรปญโญ. (2564). การประยุกต์หลักพุทธจริยธรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมทางการเมืองของผู้นำทางการเมืองในจังหวัดชัยภูมิ. **วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564).

อดิศร ศรีเมืองบุญ. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย** วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563).

Churches, A. (2008, 22 May). **21st Century pedagogy**. http://edorigami.edublogs.org/2008/08/16/21st-century-pedagogy/

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

The Desired Characteristics of School Administrators In The 21st Century: Lopburi Primary Educational Service Area Office Area 2

ปรัชญา ขาวราศรี กรองทิพย์ นาควิเชตร และดร.วิภาส ทองสุทธิ
วิทยาลัยนครราชสีมา
Prathya Kawrasri, Krongtip Nakvichet, Vipas Thongsuddhi
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : armpremium01@gmail.com, Krongtip.nakvichey@gmail.com, drvipas@gmail.com

(Received : 25 February 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : : 10 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 291 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความเป็นผู้นำ และ 5) ด้านการการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ : สถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, คุณลักษณะที่พึงประสงค์, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to 1) study the level of desirable characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2) the desired characteristics of educational institution administrators in the 21st century. 21 under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level Work experience and size of educational institutions. 3) Study guidelines for developing desirable characteristics of educational institution administrators in the 20th century. 21 under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. The sample group was 291 teachers. The instrument was a 5-level questionnaire with a confidence value between 0.80 – 1.00. It has a reliability value of 0.85. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, and deviation. Standard T-test and F-test

The results of the research found that

1) the level of desirable characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 was at a high level;

2) comparing the desired characteristics of educational institution administrators in the 21st century No. 21 under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by educational level and Classified by work experience Overall, they are not different. And classified according to the size of the educational institution Overall, they were significantly different at the .05 level.

3) Guidelines for developing the desired characteristics of educational institution administrators in the 21st century under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 found that educational institution administrators should have the desired characteristics of educational institution administrators in the 21st century. The 5 areas are 1) vision, 2) morality, ethics and honesty, 3) human relations, 4) leadership, and 5) communication and use of technology.

Keywords : Educational institutions, educational institution administrators, desired characteristics, 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชไทย 2560 มาตรา 54 (3) ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน อีกทั้งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : 4) กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนได้มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษาต่างก็มีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทและความต้องการของตนเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพในการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน นำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : 18) ประกอบกับในปัจจุบันมีการปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่นๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 2-3) องค์การทั้งภาครัฐภาคเอกชนต่างก็ได้รับผลกระทบจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่ได้โดยลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันการดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ขณะเดียวกันสังคมโลกในยุคปัจจุบันก็จะเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นแรงผลักดันสำคัญทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้และคงความได้เปรียบก็คือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้ มีความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติจะเข้ามาทำงานและเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้น ขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานรวมทั้งประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน (บุญช่วย สายราม, 2557)

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานเกิดผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพผลลัพธ์โดยเกิดจากการบริหาร ดังนั้นจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสมมีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2555) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารการศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีและเหมาะสมในด้านบุคลิกภาพ มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ ลักษณะเหล่านี้ถ้าอยู่ในผู้บริหารคนใดหากถ้าสอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน คาดหวังว่าการบริหารในสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน ทำให้การบริหารในองค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพได้ หากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน ย่อมทำให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้น (อำไพ อุ่นศิริ, 2557 : 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้การกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 303) ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอยู่แล้ว และจำเป็นต้องสร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนมีหลายด้าน (ชนินาถ ชิงช่วง, 2556 : 40) ดังที่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ ชยาภรณ์ จันโท และหิรัญ ประสารการ (2560 : 311 – 312) ชิดกมล ยะสุรินทร์ และคณะ (2562 : 43) พระมหาวัชรพงษ์ สอนมณี และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2563 : 45 – 46) วิรัตน์ ไชยโคตร และคณะ (2563 : 184 – 186) สายชล มัตถะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง(2564 : 66) อรวี แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 98 – 101) วาสนา สุดหนองบัว และชนมณี ศิลานุกิจ (2564 : 170 – 171) ประภัสสร ผะแดนนอก และอำนวย ทองโปร่ง (2564 : 205) โดยได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามาทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3)ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4)ด้านความเป็นผู้นำ 5)ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งมั่นบริหารและจัดการศึกษาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ถ้าผู้บริหารยุคใหม่ไม่มีความพร้อมหรือขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ การศึกษาในเรื่องของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ก็เพื่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนอันนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน (วิรัตน์ พงษ์มิตร, 2557 : 7)

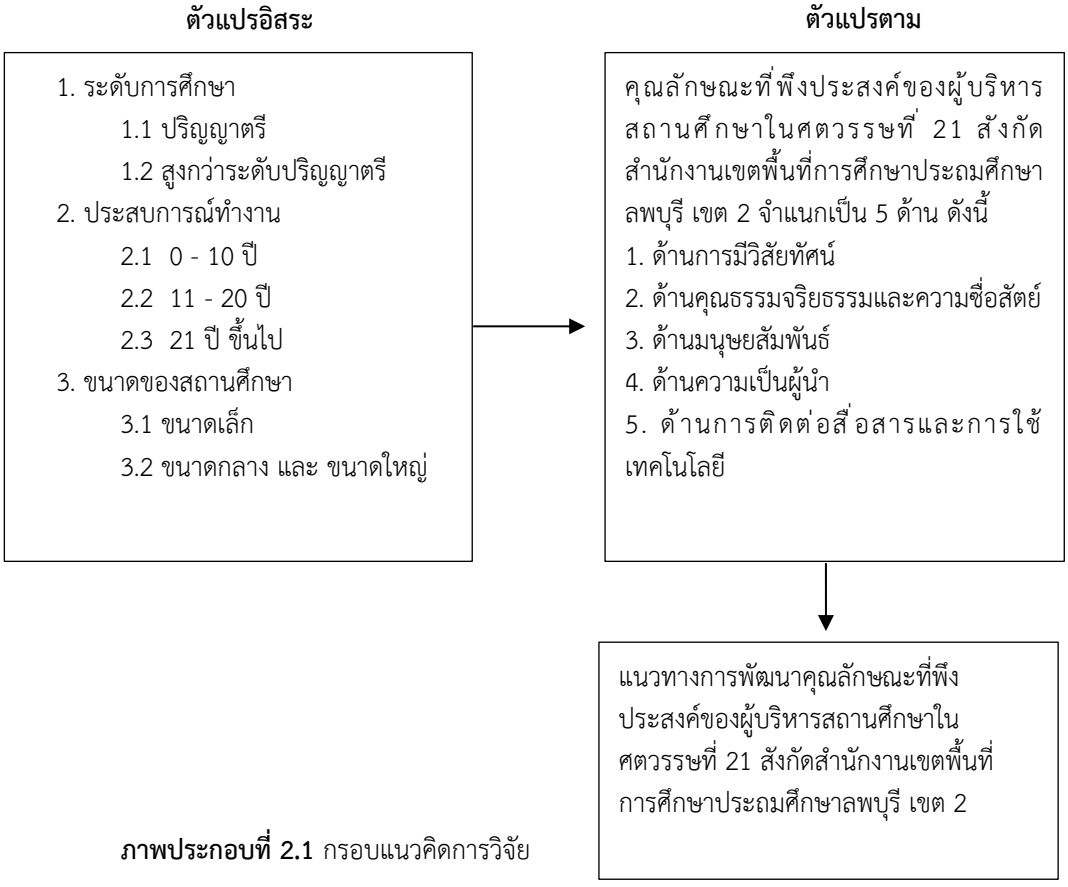
จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนั้นส่วนมาก พบว่าเป็นผู้บริหารยุคใหม่ มีอายุและประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนยังไม่มาก และ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร พัฒนาผู้เรียนและเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ อรวี แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 98 – 101)



ภาพประกอบที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,197 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน(1970 : 607-610) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) / การสุ่มแบบกลุ่ม แล้วแต่ความเหมาะสม ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3)ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4)ด้านความเป็นผู้นำ 5)ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยคือ 1)ด้านวิสัยทัศน์ 2)ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3)ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4)ด้านความเป็นผู้นำ 5)ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีหรือการสร้างนวัตกรรมที่เป็นเลิศ จำนวน 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ อรวี แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564 : 98 – 101) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ อรอนงค์ เทียบอุดม (2565 : 12)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.85

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีหรือการสร้างนวัตกรรมที่เป็นเลิศ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1)ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 2)นัดหมายตามวันและเวลา 3)ทำการสัมภาษณ์โดยใช้เวลาประมาน 10-15 นาที 4)บันทึกข้อมูลการให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 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

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยนำมาวิเคราะห์ความถี่และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	0.32	มาก	5
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์	4.56	0.28	มากที่สุด	1
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.54	0.30	มากที่สุด	3
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.45	0.37	มาก	4
5	ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	4.55	0.31	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.50	0.16	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.50, S.D.= 0.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 3 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ (= 4.56, S.D.= 0.28) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (= 4.55, S.D.= 0.31) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ (= 4.54, S.D.= 0.30) ยังพบว่าอีก 2 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้นำ (= 4.45, S.D.= 0.37) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (= 4.42, S.D.= 0.32)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2 – ตารางที่ 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.40	0.32	4.45	0.31	-1.13	0.26
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์	4.57	0.27	4.51	0.29	1.79	0.74
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.54	0.31	4.53	0.24	0.87	0.93
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.45	0.36	4.46	0.39	-0.23	0.81
5	ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	4.55	0.32	4.54	0.30	0.46	0.65

ภาพรวม	4.50	0.17	4.50	0.14	0.27	0.79

จากตาราง 2 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.15	0.86
	กลุ่ม	29.38	288	0.10		
	รวม	29.41	290			
ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.50	2	0.25	3.25*	0.04
	กลุ่ม	22.04	288	0.08		
	รวม	22.54	290			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.57	0.57
	กลุ่ม	25.25	288	0.09		
	รวม	25.35	290			
ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.30	0.75
	กลุ่ม	38.80	288	0.13		
	รวม	38.88	290			
ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.15	2	0.08	0.78	0.46
	กลุ่ม	28.10	288	0.10		
	รวม	28.25	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.04	0.96
	กลุ่ม	7.65	288	0.03		
	รวม	7.65	290			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	เล็ก		กลาง/ใหญ่		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.33	0.35	4.50	0.27	-4.76*	0.00
2	ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์	4.50	0.33	4.61	0.22	1.79*	0.00
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.45	0.34	4.62	0.22	-5.15*	0.00
4	ด้านความเป็นผู้นำ	4.27	0.41	4.61	0.23	-8.81*	0.00
5		4.49	0.36	4.60	0.24	-2.98*	0.00

ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี						
ภาพรวม	4.41	0.16	4.59	0.11	-11.19*	0.00

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง/ใหญ่ มากกว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3.ผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรเรียนรู้และศึกษาบริบทของสภาพภายในและภายนอกขององค์กร วางแผนพัฒนากลยุทธ์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ตรงตามสภาพสังคมและความต้องการของชุมชน ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อพัฒนางานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านที่ 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนา เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีแนวคิดเชิงบวก มีเทคนิคการวางคนให้ถูกกับงานตามความรู้ความถนัด สนับสนุนให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ด้านที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในสถานศึกษา ยิ้มแย้มพูดคุยกับผู้ร่วมงานใช้วาจาที่สุภาพมีการยกย่องชมเชยในบางโอกาสตลอดจน พบปะนักเรียนและคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ด้านที่ 4 ด้านความเป็นผู้นำผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้นำทั้งในด้านการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศประเมิน เช่น นิเทศออนไลน์ หรือสื่อื่นๆที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องนิเทศติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พบว่า 3 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ยังพบว่าอีก 2 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาเน้นการพัฒนาการศึกษาและยกระดับการศึกษาให้มีมาตรฐาน มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในเรื่องของการบริหารงานที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตลอดจนคอยส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังมีความพร้อมก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหารตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2557) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ความพร้อมที่จะก้าวนำเทคโนโลยี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นผู้นำในองค์กร รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญมากสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ เทียบอุดม (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3)ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4)ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาภรณ์ นิ่มนวล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6: กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เชิงประจักษ์ เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ปรากฏชัดเจนตามมาตรฐาน อีกทั้งสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตามยุคตามสมัยที่ควรจะเป็น จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนุช วารีรักษ์และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1)การรับรู้ของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างชุมชน ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านความเป็นผู้นำ 2)ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ ครูรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามาตร ฟองศิริ (2558) ที่ได้วิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-10 ปี กับ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมทางตำแหน่งในทุกๆด้าน ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้ มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำทั้งวิชาการและเทคโนโลยี มีส่วนร่วมกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างเต็มใจ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูที่พึ่งเริ่มทำงาน ครูที่ทำงานมาในระยะหนึ่ง และครูที่ทำงานมายาวนานมีความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ แจ้ดทองและ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ รวมทั้งศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับต่อผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งรวมทั้งครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ประจักษ์ โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นที่ปรึกษาคอยแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจา บุญเรือง (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดพันธกิจการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงความสามารถในการมีส่วนร่วมคิดและการตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับส่งผลให้ทัศนคติของครู ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการปกครองคณะครูจำนวนต่างกัน ซึ่งบางสถานศึกษาอาจจะมีการแข่งขันสูงเพราะมีจำนวนครูและบุคกรมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลาและทุกๆด้าน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นจุดรวมใจของผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครองรวมถึงชุมชน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเข้ามาช่วยในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ไปควบคู่กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี บริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพระหว่างครูในโรงเรียนกับผู้บริหารให้แน่นแฟ้น ร่วมมือร่วมใจเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาไปให้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรนุช วารีรักษ์และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2563) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เป็นสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเตรียมพร้อมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นที่สนใจและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และจัดการศึกษาสู่คุณภาพระดับมาตรฐาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ฟองศิริ (2558) ที่ได้วิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานีเขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งกานต์ มณีฉาย (2559) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรเรียนรู้และ

ศึกษาบริบทของสภาพภายในและภายนอกขององค์กร วางแผนพัฒนากลยุทธ์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ตรงตามสภาพสังคมและความต้องการของชุมชน ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อพัฒนางานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนา เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีแนวคิดเชิงบวก มีเทคนิคการวางคนให้ถูกกับงานตามความรู้ความถนัด สนับสนุนให้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ด้านที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรในสถานศึกษา ยิ้มแย้มพูดคุยกับผู้ร่วมงานใช้วาจาที่สุภาพมีการยกย่องชมเชยในบางโอกาสตลอดจน พบปะนักเรียนและคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ด้านที่ 4 ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้นำทั้งในด้านการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศประเมิน เช่น นิเทศออนไลน์ หรือสื่อื่นๆที่เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดหาเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องนิเทศติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ คงกิ่ง ที่ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 1.ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายเขตพื้นที่การศึกษาและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการศึกษา ประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่พัฒนา มาวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก 2.ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศและประเมิน เช่น นิเทศผ่านระบบออนไลน์ หรือสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกครูในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนงาน โครงการการเข้าการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะอยู่เสมอ 3.ด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนที่ดีตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีแนวคิดเชิงบวกมีเทคนิคสามารถใช้คนให้ถูกกับงานตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ยึดหลักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการสร้างนวัตกรรม นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานครูอยู่เสมอ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยใช้หลักก ารมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก และด้านการมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำอยู่ในอันดับต่ำที่สุด จึงสรุปเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาจากผู้นำองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้วิจัย ได้แก่ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านความเป็นผู้นำ 5) ด้านการติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามทันกับยุคสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยจัดการ แต่ก็ไม่ควรละทิ้ง แนวทางวิธีการดั้งเดิมในสมัยโบราณที่ดีอยู่แล้ว เช่น การมีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์ การรู้จักให้เกียรติผู้ร่วมงาน เป็นต้น มีความเป็นผู้นำครอบครัวที่เรียกว่าสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกมิติของการทำงาน มีวิสัยทัศน์มีกว้างไกล มีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นร่วมกัน และเป็นผู้พาทุกคนไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งเอาไว้อย่างภาคภูมิ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กุลจิรา รักษนคร. (2563). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. Journal of Modern Learning Development. มหาวิทยาลัยขอนแก่น : 328 – 344.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จิตรจรูญ ทรงวิทยา. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.** Journal of Roi Kaensarn Academi.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20 (1) : 1478.

ชนินาถ ชิงช่วง. (2556). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชยาภรณ์ จันโท และหิรัญ ประสารการ. (2560.) **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13 (1) : 304-320.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2555). **แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ชิดกมล ยะสุรินทร,กัญภร เอี่ยมพญาและนิวัตต น้อยมณ. (2562). **คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐภรณ์ สมภาร. (2566). **การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรนุช วารีรักษ์ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1** .กรุงเทพมหานคร, การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4 : 171 – 181.

นายวัฒนากร ต่อซอน. (2561). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บัณฑิต คุณาวุฒิกร. (2561). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.** วารสารวิชาการรอยแก่นสาร ,3(1): 27-40.

บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์)**. แหล่งที่มา https://wetoknows.blogspot.com/2016/12/21.html. 13 ธันวาคม 2559.

ประภัสสร ผะแดนนอก และอำนวย ทองโปร่ง. (2564). **คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต จตุรวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษา เขต 2.** วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ

พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (2562). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา**. Mahamakut Graduate School Journal. 17(1) 102-106.

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

พระมหาวัชรพงษ์ สอนมณีและศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2563). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร**. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(1), 42-52.

ภัทรา จรรยาธรรม (2564). **การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา สุดหนองบัว และชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทยปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6**. Joumal of Roi Kaensarn Acadeni. 6(4) : 170-171.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิรัตน์ ไชยโคตร ทองสุข วันแสน จรูญ คูณมี และรัติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2563). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3.** สักทอง : วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

ศวัสมน แป้นทิม,พจนีย์ มั่งคั่ง และพรทิพย์ คำชาย. (2561). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วารสารเซนต์จอห์น, 180 – 197.

ศุภมาส วิสัชนาม. (2560). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพค์รั้งที่4. กรุงเทพมหานคร.

สายชล มัตถะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2564). **ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อุบลราชธานี ปริทรรศน์, 55 – 68.

สิริพร ราศี และจีรนาถ ภูริเศวตกำจร. (2564). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, 9 : 99 – 108.

สุกานดา สุไลมาน. (2560). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สุนิสา มุ้ยจีน. (2563), **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2566) **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (พ.ศ. 2566 – 2570)

อรวี แสงทองและรัตนา กาญจนพันธ์. (2564). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของ ครูในโรงเรียนเครือสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ**. Joumal of Roi Kaensarn Acadeni. 6(5).

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

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม. (2565). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อำไพ อุ่นศิริ. (2557). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Good, C. V. (2005). **Dictionary of Education**. 5th ed. New York: McGraw-Hill Inc.

Howland Samantha. (2013). **Strategic Leadership: The Essential Skills**. Harvard Business Review, 1 – 5. Retrieve from https://hbr.org/2021/08/strategic–leadership–the– essential– skills.

Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (1995). **Strategic Management**. 5 thed. USA: Addison-Wesley Publishing Company.

Jesse. B. (1999). **Essentials of Psychological Testing.** New York : Harper & Row.

Rezzan, Servet. (December 2021). **Relationship Between School Principals' Strategic Leadership Characteristics and School Teachers' Organizational Commitment Levels**. Eurasian Journalof Educational Research. 91 (2021) : 105 – 126.Schoemaker, J.H Paul Rrupp Steve,

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

Academic leadership of educational institution administrators Surathampitak SchoolNakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office

จักรพันธ์ โปยขุนทด, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม
Jakkrapan Poykhunthod, Wiralphat Wongwatkasem
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nakhon Ratchasima College
E-mail: s.s.jakkrapan@gmail.com, wiralphat@nmc.ac.th

(Received : 8 March 2024 ; Edit : 19 March 2024; accepted : : 20 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ รองลงมาคือ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study was 1) To study the academic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School. Mueang Nakhon Ratchasima District Nakhon Ratchasima Province 2) To compare the academic leadership of educational institution administrators. Surathampitak School Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office 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 Academic year 2023, number 108 people. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's tables using stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The consistency index was between 0.67 - 1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.95 The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test (t-test)

Research results found that

1. Strategic leadership of educational institution administrators at Surathampitak School Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that Every aspect is at the highest and highest level. Sort averages from highest to lowest. As follows: The side with the highest average is Mission planning Next is Curriculum organization and teaching Teaching supervision Promoting the academic atmosphere The side with the lowest average is Evaluation and monitoring of progress.

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. It was found that, classified by level of education, the bachelor's degree level had a higher average than the higher than the bachelor's degree level. and work experience, it was found that work experience of 10 years or more had a higher average Work experience 1 – 10 years

Keywords: Creative leadership, educational institution administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้

การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ง)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์กร เพราะในการจะประสบผลสำเร็จขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีประสบการณ์ สามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม, 2560: 51) ในขณะที่ เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563: 13) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากร และมีความสำคัญต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้น เป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลของงานความสำเร็จของสถานศึกษาจะเกิดได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของผู้นำว่าจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ปรับภูมิทัศน์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม สภาพชุมชนและเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

Mehrnaz, Idris and Shakib (2016: 101-112) กล่าวถึง ปัญหาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่นในด้านเวลาที่จำเป็นในการเรียนรู้ ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรตามนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในทำนองเดียวกัน Irfan and Usman (2017: 175-186) กล่าวถึง ปัญหาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับ การวางแผนหลักสูตร ขาดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารและประสานงานมีน้อย เครือข่ายทางวิชาการยังไม่เป็นระบบ และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

ภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

ให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แนะแนว ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือ ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

(เพ็ญนภา พลับฉิม, 2559: 14) ในขณะที่ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 24) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในขณะเดียวกัน

McEwan (1998: 125-130) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและกรรมการโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกัน ทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985: 221-224) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จึงจะทำให้ การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ ดังนี้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Framing school goals) การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate)กลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา เป็นโรงเรียนสหศึกษา จัดการเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้บุตรและธิดาของข้าราชการทหารในค่ายสุรธรรมพิทักษ์ซึ่งผู้ปกครองจะต้องออกปฏิบัติราชการภาคสนามนอกพื้นที่ ซึ่งในอดีตจะเป็นโรงเรียนที่มีเป็นทางเลือกอันดับรองลงมาจากโรงเรียนหลักๆเช่น โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย โรงเรียนสุรนารีวิทยาและโรงเรียนบุญวัฒนา แต่ในปัจจุบันได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน จัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองทำให้ปัจจุบันไม่ใช่โรงเรียนตัวเลือกอันดับรองแต่เป็นตัวเลือกที่น่าสนใจสำหรับผู้ปกครองและยังมีนักเรียนมาสมัครเรียนเกินจำนวนที่รับได้ตลอดมา แม้จะขนาบข้างด้วยโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนครราชสีมา โรงเรียนสุรวิวัฒน์ แต่โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ก็ไม่มีผลกระทบใดๆ และใน 2-3 ปีที่ผ่านมามีครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกษียณอายุราชการจำนวนมากเลยทำให้โรงเรียนมีบุคลากรรุ่นใหม่ๆเข้ามาทดแทนเป็นจำนวนมาก โดยผู้บริหารหลายคนในโรงเรียนก็ยังมีอายุน้อย ยังไม่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในตัวผู้บริหาร เกิดความไม่ยอมรับนับถือ อาจจะเกิดจากวัยวุฒิ และลักษณะการทำงานของผู้บริหารเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทราบข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

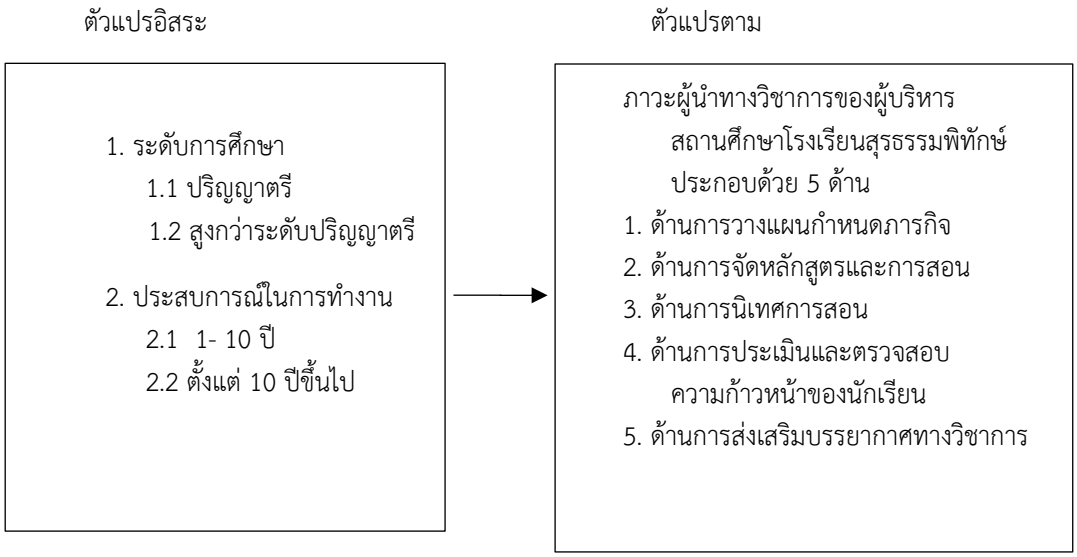
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ Dubrin (2018: 418 - 426) ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566จำนวน 150 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 108 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

2.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.2 ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) 1- 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Dubrin (2018: 418 - 426) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนกำหนดภารกิจ
2. การจัดการหลักสูตรและการสอน
3. การนิเทศการสอน
4. การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 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. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวิทยานิพนธ์ ของ ธนิต รัตนศักดิ์ดา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 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. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560 : 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า F-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมนครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.57	0.37	4.58	0.38	0.029	0.89
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.62	0.31	4.63	0.31	0.016	0.83
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.58	0.37	4.59	0.32	0.155	0.80
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.56	0.30	4.49	0.30	0.155	0.79
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.55	0.30	4.55	0.31	0.059	0.80
	ภาพรวม	**4.57**	**0.33**	**4.56**	**0.32**	**0.082**	**0.82**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.59	0.32	4.60	0.32	0.155	0.80
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.55	0.36	4.59	0.33	0.021	0.79
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.53	0.38	4.58	0.31	0.022	0.80
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.54	0.37	4.49	0.32	0.103	0.79
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.60	0.32	4.62	0.33	0.099	0.84
	ภาพรวม	**4.56**	**0.35**	**4.57**	**0.32**	**0.08**	**0.80**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับสุงกว่าปริญญาตรี และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้า ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่กำหนดภารกิจของ สถานศึกษา จากขอบเขตงานที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์สภาพ งานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอน ของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด มีเป้าหมายและจุดเน้นที่เน้นการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายของ สถานศึกษา เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยทั่วกัน สอดคล้อง กับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ จะช่วยให้ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนยุทธศาสตร์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สภาพงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการและดัชนีชี้วัดคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอน กลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ Hallinger and Murphy (1985: 221-224) กล่าวถึง การวางแผนกำหนดภารกิจ ช่วยสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ ช่วยในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน ทีมงานมีส่วนในการกำหนดแสดง ออกมาในรูปของพฤติกรรมที่วัดได้ง่ายต่อการนำไปสอน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และช่วยการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนเป็นการสื่อสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับทราบโดยทั่วกัน

1.2 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่มีบทบาทสำคัญ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพ กำหนดเวลาเรียน กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล ออกแบบการสอนของแต่ละกลุ่มสาระ เป็นการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับ ห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดและประเมินผลนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนด้วย สอดคล้องกับ แนวคิดของ เสาวภาพันธ์ศรีประเสริฐ (2560: 8) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการประสานการใช้หลักสูตร การดำเนินการให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการจัดทำเอกสาร สื่อการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียน การสอนใน

ระดับห้องเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและการวัดประเมินผลนักเรียน โรงเรียน สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน นอกจากนี้ Ubben and Hughes (1987: 97-99) กล่าวถึง การจัดการหลักสูตรและการสอน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่สำคัญ

1.3 ด้านการนิเทศการสอน มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยร่วมกับครูในการวางแผนการนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินการสอนของครูอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการพัฒนาการจัด การเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญนภา พลับฉิม (2559: 23) กล่าวถึง การนิเทศ การสอน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนช่วยเหลือ ติดตามประเมินผล พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ Krug (1992: 53) กล่าวถึง การนิเทศการสอน ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้าจึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้วที่ผ่านมา ผู้นำต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน

1.4 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่จัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้สะดวกต่อการใช้งานและมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีความปลอดภัยและเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากร มีการดูแล เอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ จันทพล (2559: 27-32) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรให้กับครูหรือนักเรียนเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดห้องสมุดและแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ให้สะดวกในการใช้และมีจำนวนเพียงพอ การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน นอกจากนี้ McEwan (1998: 125-130) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบ ในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล

1.5 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนทั้งตรงหรือทางอ้อม มีวิธีในการประเมินความก้าวหน้าที่หลากหลายและทำอย่างเป็นประจำ โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณา แบบรายงานพัฒนาการ คุณลักษณะนักเรียน มาแก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนที่เรียนดี รวมถึงการสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบและใช้เวลาส่วนใหญ่ช่วยเหลือนักเรียนตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560: 8) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียนและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยพิจารณาผลทดสอบและพิจารณาแบบรายงานพัฒนาการคุณลักษณะนักเรียน เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนและสื่อสารผลการตรวจสอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายทราบว่า การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษา มีความชัดเจน และสนองตอบความคาดหวังของโรงเรียน นอกจากนี้ Van and Kruger (2003: 247) กล่าวถึง การประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นภาระงานของภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารที่สำคัญ

2. ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน อาจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน หรือมีความสนใจคนละด้าน

จึงทำให้มองภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สารกรณ์ (2556: 99-105) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐการ ไชยดำ (2557: 85-90) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร น้ำทิพย์ (2560: 81) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วรรณภากร (2560: 81) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนกำหนดภารกิจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรได้รับทราบ โดยศึกษาประวัติการทำงาน และความสามารถของบุคลากร ก่อนจะวางแผนและกำหนดภารกิจต่าง ๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตัวเอง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

2. ด้านการจัดหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้นดีกว่าเดิม โดยศึกษาบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชน ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผนวกกับหลักสูตรแกนกลาง รวมถึงจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ต้นสังกัด ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และวางแผน ในการจัดหลักสูตร มุ่งเป้าหมายให้บุคลากรปลูกฝังนักเรียนในเรื่องวิชาชีพ ให้นักเรียนนำไปปฏิบัติ ได้จริง โดยมีครูเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ พร้อมกับนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อให้นักเรียนเกิด ความภาคภูมิใจในชุมชน

3. ด้านการนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาแผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเข้านิเทศการสอน มีการนิเทศแบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน พร้อมให้คำแนะนำแก่ครู ตั้งแต่การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ไปจนถึงการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีการนิเทศการสอนแบบมุ่งเป้าหมาย เพื่อพัฒนานักเรียน และนำปัญหาต่าง ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไข

4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อสรุปผลนักเรียนที่เรียนอ่อนและนักเรียนที่เรียนดี จัดให้มีการทดสอบการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น เน้นย้ำให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามระเบียบและข้อกำหนดแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการติดตาม การวัดและประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามปฏิทินที่ฝ่ายวิชาการกำหนด

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร ชื่นชม ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ โดยการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ และให้บุคลากรที่ประสบความสำเร็จได้ขยายผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤตกร น้ำทิพย์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1**.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2** วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วาสนา สารกรณ์. (2556). **การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. งานศึกษา ค้นคว้าอิสสระมหาบัณฑิต. สารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิเชียร วรรณภากร. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เศรษฐการ ไชยดำ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด ร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา**.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Assessing the instructional management behavior of principal**. The Elementary School Journal.

Krug, R.E. (1992).**Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

McEwen, N. (1998). **Satisfaction with Education in Alberta**. Alberta journal of educational research, 44(1), 20-37.

Van Deventer,I., & Kruger, A. G. (2003). **An educator's guide to school management skills**. Pretoria: Van Schaik.

Ubben, G. C. & Hughes, L. W. (1987). **The principal : Creative Leadership for Effective Schools**. Boston : Allyn and Bacon.

ผลการใช้ชุดฝึกการเรียนรู้สำเร็จรูปกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม

Results of using ready-made learning training kits for student development activities in Boy Scout subjects. Grade 3, Wat Srikhet Nantaram School

จิรายุ แพเพชร, ดร.นีรนาท จุลเนียม
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Jirayu Paephet, Neranart Chulniam
Pathumthani University
Corresponding Author E-mail : icenice2563@gmail.comม natta2910@gmail.com

(Received : 8 March 2024 ; Edit : 19 March 2024; accepted : : 20 March 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของลูกเสือที่เรียนรู้ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/3 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 23 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ 1) ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้ วิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 การหาประสิทธิภาพของชุดฝึกใช้เกณฑ์หาประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 75/75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสถิติที

ผลการศึกษา พบว่า

1. ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านแก่งหินกกสะทอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพร้อยละ 81.00/80.83 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของลูกเสือที่เรียนรู้ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน, ชุดฝึกการเรียนรู้สำเร็จรูป, โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม

Abstract

The objectives of this study were 1) to develop ready-made learning kits 2) to compare the academic achievement of Boy Scouts who learned the ready-made learning kits. Boy and Girl Scouts Student Development Group Grade 3 level. The sample group used in the study were Boy Scouts and Girl Guides. Grade 3/3 Wat Srikhet Nantaram School Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, a total of 23 people. The sample was obtained through purposive selection. The tools used in the study were 1) ready-made learning kits, 2) tests to measure learning achievement in the human development activity group. Scout subject, grade 3. To find the efficiency of the training set, use the criteria to find efficiency E_1/E_2 equal to 75/75. Statistics used in data analysis are mean, percentage, standard deviation. and test statistics

The results of the study found that

1. Ready-made learning set Student Development Activity Group, Scout Subject, Grade 3, Ban Kaeng Hin Kok Saton School Overall, it is appropriate at the highest level.

2. Ready-made learning set The student development activity group, Boy Scouts, Grade 3, had an efficiency of 81.00/80.83%, which is in accordance with the specified criteria.

3. Post-study academic achievement of scouts who learned the ready-made learning kit. Boy and Girl Scouts Student Development Group Grade 3 levels were significantly higher than before, at the .05 level.

Keywords : Student development activities, ready-made learning training sets, Wat Srikhet Nantaram School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนปัจจุบันนี้ได้ยึดถือแนวดำเนินการที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่4) พ.ศ.2562 อย่างเคร่งครัดโดยมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554:1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษามีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการเตรียมคน ให้มีความพร้อม ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปนั่นคือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีกิจกรรมและกระบวนการในการพัฒนา หลากหลายรูปแบบ กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถตอบสนองนโยบายการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพได้เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการลูกเสือเป็นกระบวนการที่มุ่งอบรมบ่มนิสัยเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์สุจริตและพัฒนาตนเองซึ่งสมชัย วุฑฒิปรีชา (2533) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมลูกเสือว่า การนำเอาวิธีการตามระเบียบลูกเสือมาใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ติดแน่นลึกและยาวนาน เป็นสิ่งที่เป็นไปได้กับการสอนเกือบทุกเรื่อง ไม่มีกิจกรรมใดที่จะเสริมสร้างคุณธรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไทย ได้ดีและรวดเร็วเท่ากับกิจกรรมลูกเสือ ครูควรนำมาใช้ได้ไม่ว่าผู้เรียนจะเป็นลูกเสือหรือไม่

วิธีการของลูกเสือเป็นการเรียนการสอนที่มีคุณประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะการลูกเสือมุ่งเน้นถึงความสามัคคี ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างทุกชนชั้น นอกจากนั้นยังฝึกให้เป็นผู้รู้จักเสียสละ เป็นการอบรมนิสัยให้ผู้ที่เป็นลูกเสือเป็นพลเมืองดี มีนิสัยช่างสังเกต เชื่อฟังและพึ่งตนเอง ซื่อสัตย์มีระเบียบวินัย มีการพัฒนาทางกาย จิตใจ และศีลธรรมไม่เกี่ยวข้องกับลัทธิทางการเมืองใดๆ (สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ, 2555:1-2)

ด้วย เหตุผลและความสำคัญของการลูกเสือ กระทรวงศึกษาธิการได้มองเห็นความสำคัญของการลูกเสือ จึงได้จัดกิจกรรมลูกเสือไว้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อการอบรมบ่มนิสัยให้เยาวชนให้ถึงพร้อมซึ่งคุณธรรมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ, 2555 : 64-67) ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดกิจกรรมลูกเสือไว้ในส่วนของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยกำหนดให้นักเรียนมีเวลาสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1–4 ปีละ 700 คาบ (250 ชั่วโมง), ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5–6 เรียนปีละ 600 คาบ (200 ชั่วโมง) โดยลูกเสือสำรองจะเริ่มเรียนตั้งแต่เตรียมลูกเสือสำรอง ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พอเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2–4 ก็จะเรียนลูกเสือดาวดวงที่ 1 จนถึงดาวดวงที่ 3 สำหรับลูกเสือสามัญจะเรียนในระดับชั้นประถมปีที่ 5–6 ในการปฏิบัติกิจกรรม ในเรื่องลูกเสือตรี ลูกเสือโท และลูกเสือเอก ตามลำดับ เพื่อให้เข้าใจในหลักสูตรวิชาลูกเสือมากเพิ่มขึ้นไป

นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ยังได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือไว้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนโดยกำหนดไว้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในส่วนของกิจกรรมนักเรียน โดยให้แต่ละโรงเรียนได้กำหนดจำนวนเวลาสำหรับการจัดกิจกรรมนี้ตามความเหมาะสม โดยระบุว่ากิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่การศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์เป็นต้น (กรมวิชาการ, 2555 : 6)

อย่างไรก็ดีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของประเทศไทยในปัจจุบันนับว่าเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี มีลักษณะการแข่งขันกันสูง ส่งผลให้ค่านิยมดีงาม คุณธรรม จริยธรรมเบี่ยงเบนไปจากเดิม วัตถุสิ่งของเข้ามามีบทบาทในจิตใจคนมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้สังคมไทยมีความสับสนวุ่นวาย ทุกคนต้องดิ้นรนต่อสู้ เพื่อทำมาหาเลี้ยงชีพ ทำให้การเอาใจใส่ดูแล ความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรระหว่างบุคคล ในสังคมและบุคคลในครอบครัวลดน้อยลง กลายเป็นสังคมที่ค่อนข้างเห็นแก่ตัวลดความ

ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลกระทบที่ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ สภาพทางจิตใจ ความโหดร้ายทารุณอาชญากรรม การเสพสิ่งเสพติดมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปคนในสังคมก็ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการควบคุมตนเองเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดีวิธีหนึ่งก็คือ การช่วยให้บุคคลมีวินัยในตนเอง และการมีวินัยในตนเองนี้จะช่วยให้บุคคลยืนหยัดในสังคมแม้เกิดปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ (กรมวิชาการ. 2555: 47)

เยาวชนที่มีคุณภาพ ที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจมีความรู้คู่คุณธรรม เป็นกำลังของการพัฒนาสังคมในอนาคตได้นั้น ต้องเป็นผู้ได้รับการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาที่เหมาะสม ดังที่สาโรช บัวศรี (2549 : 34) กล่าวว่า การศึกษา คือความเจริญงอกงาม ซึ่งประสบการณ์ที่เหมาะสมที่ถูกจัดขึ้น ที่เรียกได้ว่าได้รับการศึกษาที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลให้ผู้เรียน มีความงอกงาม เช่นอ่านออกเขียนได้ มีความรู้ในแขนงวิชาต่าง ๆ มีระเบียบวินัย ที่ดี รู้จักการแต่งกายที่สุภาพเหมาะสมกับโอกาส มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีวาจาไพเราะ มีคุณธรรมและศีลธรรม เป็นรากแก้วของการพัฒนาสังคมต่อไป ปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ ต้องเป็นผู้มีวินัยในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา หาสิตะพันธ์ (2555 : 65) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของวินัยในตนเองมีอย่างน้อย 2 ประการ ประการที่ 1 เหตุผลเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนตัวแต่ละบุคคล ในเรื่องการแสวงหาความรู้ เนื่องจากปัจจุบันมีอยู่มากมายไม่อาจบรรจุไว้ในหลักสูตรได้หมด แต่ละคนจึงควรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนอกเหนือจากที่ปรากฏในหลักสูตรของโรงเรียน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องฝึกให้มีการควบคุมตนเอง มีความเฉลียวฉลาดและมีความเป็นอิสระ เพื่อจะได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้มากที่สุด ประการที่ 2 ชุมชนจะเจริญและมี ความมั่นคงยั่งยืนต่อไปได้ จะต้องอาศัยพลเมืองแต่ละคนทำความดีและเสียสละให้แก่ชุมชน ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวเอ ง เท่านั้น

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ซึ่งถือว่าเป็นช่วงวัยรุ่น อันเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาจากวัยเด็กเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ การจัดการศึกษานอกจากจะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการในอันที่จะนำไปสู่การศึกษาที่สูงขึ้น และนำไปประกอบอาชีพได้แล้ว สิ่งหนึ่งที่โรงเรียนต้องพัฒนาให้เกิดกับผู้เรียนควบคู่กันไปกับการพัฒนาทางวิชาการคือ การพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคว ามมีวินัยในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีความมีวินัยในตนเอง เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กรมวิชาการ. 2552:39) และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการ ศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย มีปัญญา และความเป็นไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 37)

โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เปิดทำการสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้กับนักเรียนนั้นมีปัญหาหลายอย่างที่สมควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่อยู่ในวัยเรียน เพราะหากปล่อยให้ติดตัวเด็กไปจนเป็นปกติวิสัยก็จะสร้างปัญหาให้แก่ตัวเด็กเองและสังคมรอบข้างได้ ซึ่งหนึ่งในปัญหาดังกล่าวก็คือ ปัญหาในเรื่องการไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง โดยโรงเรียนได้เน้นให้มีการนำกิจกรรมลูกเสือมาใช้ในการพัฒนาพุทธิพิสัย และจิตพิสัยของนักเรียน ซึ่งในระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและความมีวินัยในตนเองของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยในการจัดการเรียนรู้กลุ่มพัฒนาผู้เรียนในวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ในส่วนของการพัฒนาความรู้และทักษะ ได้มีการพัฒนานวัตกรรมและวิธีการในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง สำหรับลูกเสือในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถพัฒนาทั้งความรู้และทักษะไปพร้อมกัน ซึ่งมีนวัตกรรมหลากหลายชนิดโดยชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปก็เป็นอีกนวัตกรรมหนึ่งที่จะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้รายงานจึงได้มีการพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นโดยมุ่งหวังในการนำไปใช้กับนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งได้นำเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ การขอความ

ช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินและการปฐมพยาบาล คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ – เนตรนารีสำรอง และการสำรวจซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องจัดให้ผู้เรียนได้มีการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของลูกเสือที่เรียนรู้ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของลูกเสือที่เรียนรู้ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 2,327 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/3 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 23 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Cluster Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ การเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 ชุด

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้ วิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ผู้รายงานสร้างขึ้น

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

การสร้างชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป เพื่อนำแนวคิดและวิธีการในการพัฒนามาสร้างชุดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

1.2 วางแผนการสร้างชุดการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1) กำหนดจุดประสงค์ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป

2) กำหนดเนื้อหาสาระ

3) กำหนดกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการจัดให้แก่ผู้เรียน

4) กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล

5) กำหนดสื่อ ประกอบการเรียนรู้

13 สร้างชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปให้มีองค์ประกอบหลักตามที่กำหนดไว้ และมีองค์ประกอบย่อยๆ ตามความเหมาะสม

1.4 นำชุดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความเหมาะสมและความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

1.5 แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

1.6 นำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปไปทดลองใช้กับผู้เรียนซึ่งเป็นลูกเสือ-เนตรนารีระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 10 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ กิจกรรม กระบวนการเรียนการสอน การใช้ภาษาในชุดการเรียนรู้ สื่อประกอบการเรียนรู้ เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงนวัตกรรมให้เหมาะสมกับธรรมชาติของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

1.7 นำชุดการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่เป็นลูกเสือ-เนตรนารีชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 20 คน เพื่อนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าประสิทธิภาพของนวัตกรรม

1.8 ปรับปรุงนวัตกรรมโดยนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่งและจัดทำเป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงต่อไป

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดำเนินการดังนี้

เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบทดสอบ ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาวิธีสร้างแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบทดสอบ

2.2 ศึกษาแนวการวัดผลและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จากหนังสือการจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.3 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จากหนังสือการจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.4 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบทดสอบ

2.5 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชุดการเรียนรู้ โดยสร้างเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยยึดตาม จุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา

2.6 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาพผนวก ง)

ในการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2544:133) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	+ 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามจุดประสงค์
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามจุดประสงค์
ให้คะแนน	- 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามจุดประสงค์

2.7 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดสอบกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 20 คน ซึ่งเคยศึกษาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดนี้มาแล้วเมื่อปีการศึกษา 2561

2.8 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 3.2.7 มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) (บุญชม ศรีสะอาด,2545: 107) โดยแบบทดสอบมีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง .20 - .80 และมีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป

2.9 นำแบบทดสอบจำนวน 20 ข้อ ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของ Lovett (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 109) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9216

2.10 จัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ฉบับจริง จำนวน 20 ข้อ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบก่อนเรียน (Pre – test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บทเรียนสำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ประกอบการใช้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยก่อนที่นักเรียนจะใช้หน่วย การเรียนรู้ ครูปฏิบัติดังนี้

2.1) ครูชี้แจงและอธิบายวิธีการศึกษาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป ให้นักเรียนมีความเข้าใจและพร้อม ที่จะศึกษา

2.2) ลูกเสือเรียนรู้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้นักเรียนทุกคนศึกษา และให้นักเรียนอ่านวิธีการใช้อีกครั้งหนึ่งจนเข้าใจ เมื่อนักเรียนเข้าใจแล้วปฏิบัติตามคำชี้แจงอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

3. ทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของชุดการเรียนสำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียนที่ผู้ศึกษาค้นคว้าพัฒนาขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการหาประสิทธิภาพและคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์ถูกต้องและความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2 การหาประสิทธิภาพ E_1 / E_2 ตามเกณฑ์ 80/80 ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนใช้ในการศึกษาจริง

1.3 การหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดการเรียนรู้ สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดย

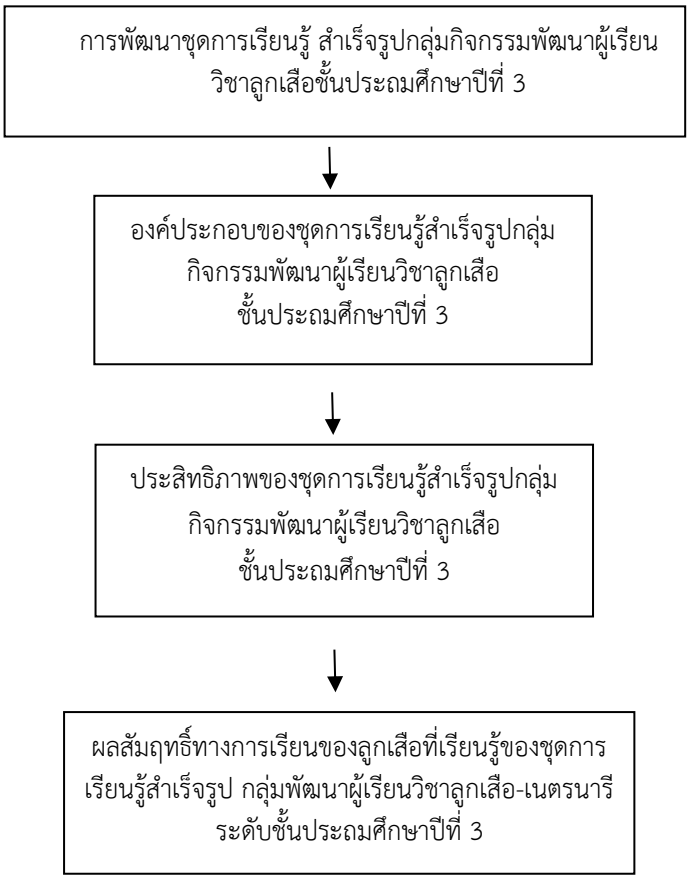
1) หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2) หาค่าความยากง่าย (P)
3) หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้วิธีของ Brennan
4) หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ Lovett

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

2.1 หาประสิทธิภาพ E_1/E_2 ของชุดการเรียนรู้กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้

2.2 การคำนวณผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนชุดการเรียนรู้กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพประกอบที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้

1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงความเหมาะสมขององค์ประกอบของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนวิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D	การแปลผล
1. ชื่อชุดการเรียนรู้แต่ละชุดมีความเหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีและจุดประสงค์การเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระของชุดการเรียนรู้	4.40	0.80	มาก
4. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำมาใช้	4.60	0.49	มากที่สุด
5. แนวทางและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้	4.40	0.49	มาก
6. กิจกรรมการเรียนรู้ภาคทฤษฎี	4.80	0.40	มากที่สุด
7. กิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ	4.40	0.80	มาก
8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
9. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล	4.40	0.80	มาก
10. เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผล	4.80	0.40	มากที่สุด
11. สื่อการเรียนรู้	4.40	0.80	มาก
12. เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด
13. ภาพประกอบที่นำมาใช้กับชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป	4.80	0.40	มากที่สุด
14. ขนาดของตัวหนังสือในชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป	4.40	0.80	มาก
15. การใช้ภาษานำเพื่อนำเสนอรายละเอียดของชุดำการเรียนรู้สำเร็จรูปในแต่ละองค์ประกอบ	4.40	0.80	มาก
16. กำหนดการเรียนรู้	4.40	0.80	มาก
17. ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ชุดที่ 1	4.60	0.49	มากที่สุด
18. ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ชุดที่ 2	4.60	0.80	มากที่สุด
19. ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ชุดที่ 3	4.80	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	**4.59**	**0.59**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านแก่งหินกกสะทอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความเหมาะสมสูงสุด คือ ชื่อหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม, ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีและจุดประสงค์การเรียนรู้,กิจกรรมการเรียนรู้ภาคทฤษฎี, เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผล, เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้, ภาพประกอบที่นำมาใช้หน่วยการเรียนรู้ และ ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมา คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำมาใช้, การวัดและประเมินผลการเรียนรู้, ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 1 และ ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และพบว่า ข้อที่มีความมีเหมาะสมต่ำสุด คือ เนื้อหาสาระของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, แนวทางและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้, กิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ,เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล, สื่อการเรียนรู้, ขนาดของตัวหนังสือในชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, การใช้ภาษาเพื่อนำเสนอรายละเอียดของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปในแต่ละองค์ประกอบ และกำหนดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40

2. ผลการหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป

ผลการหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป (E_1/E_2) ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป (E_1/E_2) กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ชุดที่/ชื่อชุด	เฉลี่ยคะแนนระหว่างเรียน (30)	เฉลี่ยคะแนนหลังเรียน(20)	E_1/E_2=80/80	แปลผล
1. อนามัย : การขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินและการปฐมพยาบาล	80.50	80.50	80.50/80.50	สูงกว่าเกณฑ์
2. คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ - เนตรนารีสำรอง	81.50	80.50	81.50/80.50	สูงกว่าเกณฑ์
3. การสำรวจ	81.00	81.50	81.00/81.50	สูงกว่าเกณฑ์
เฉลี่ยรวม	**81.00**	**80.83**	**81.00/80.83**	**สูงกว่าเกณฑ์**

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.00/80.83) เมื่อพิจารณารายชุด พบว่า อนามัย : การขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินและการปฐมพยาบาล มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (E_1/E_2= 80.50/80.50) คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ - เนตรนารีสำรอง มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.50/80.50) และ เรื่อง การสำรวจมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.00/81.50)

ผลการใช้ชุดการเรียนรู้

ผลการใช้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 23 คน ปรากฏผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงคะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองใช้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

คะแนนก่อนเรียน		คะแนนหลังเรียน		คะแนนพัฒนาการ	
คะแนนเต็ม 20	ร้อยละ	คะแนนเต็ม 20	ร้อยละ	คะแนนที่ได้	ร้อยละ
12.61	63.05	17.35	86.75	4.74	23.70

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนรู้โดยใช้ ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนร้อยละ 86.75 และคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนร้อยละ 63.05 ซึ่งคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 23.70

อภิปรายผลการวิจัย

ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความเหมาะสมสูงสุด คือ ชื่อหน่วยการเรียนรู้มีความเหมาะสม, ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีและจุดประสงค์การเรียนรู้,กิจกรรมการเรียนรู้ภาคทฤษฎี, เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดและประเมินผล, เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้, ภาพประกอบที่นำมาใช้หน่วยการเรียนรู้ และ ความ

เหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมา คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นำมาใช้, การวัดและประเมินผลการเรียนรู้, ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 1 และ ความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปชุดที่ 2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ พบว่า ข้อที่มีความมีเหมาะสมต่ำสุด คือ เนื้อหาสาระของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, แนวทางและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้, กิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ,เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล, สื่อการเรียนรู้, ขนาดของตัวหนังสือในชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, การใช้ภาษาเพื่อนำเสนอรายละเอียดของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปในแต่ละองค์ประกอบ และกำหนดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 และชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.00/80.83) เมื่อพิจารณารายชุด พบว่า อนามัย : การขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินและการปฐมพยาบาล มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (E_1/E_2= 80.50/80.50) คำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ - เนตรนารี สำรอง มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.50/80.50) และ เรื่อง การสำรวจมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ (E_1/E_2= 81.00/81.50) ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีการศึกษาคนคว้าทำความเข้าใจกระบวนการในการพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป การนำนำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปไปใช้จริง และได้พัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปที่เป็นเรื่องใกล้ตัวนักเรียน โดยที่กระบวนการในการพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากแนวทางการพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปจากเอกสารต่างๆและสร้างชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปให้มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างความสนใจ โดยการทำให้นักเรียนเกิดความตั้งใจจดจ่อในบทเรียน โดยใช้วิธีพูดเร้าความสนใจ สนทนา ซักถาม ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ 2) แจ้งจุดประสงค์ของบทเรียน โดยการแจ้งให้นักเรียนทราบถึงผลของการเรียนบทเรียนนั้น ๆ เฉพาะเจาะจงลงไป ทำให้นักเรียนทราบวัตถุประสงค์ข องบทเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในขณะนั้น 3) จัดให้มีการทบทวนประสบการณ์เดิม เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เมื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ก็จะอาศัยความรู้เก่าเป็นพื้นฐาน ขั้นนี้จัดเป็นขั้นที่สำคัญมาก ในการจัดการเรียนการสอน เรื่อง สัตว์น้อยนำรู้งานเกษตรคู่บ้านครูทบทวนประสบการเดิมของนักเรียนเพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่ โดยการซักถามสนทนา และให้นักเรียนปฏิบัติตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ในลักษณะเชาว์ปัญญาทำให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ 4) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบในบทเรียน หรือยกตัวอย่าง ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมโดยยึดจุดประสงค์นำทางเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางจัดสภาพการสอน ทำกิจกรรมต่างให้สอดคล้องกัน 5) การให้แนวทางในการเรียนรู้ โดยครูได้มีการเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางหรือนำทางให้นักเรียนสามารถทำกิจกรรมด้วยตัวเอง แนะนำวิธีการทำกิจกรรม แนะนำแหล่งค้นคว้า ใช้คำถามเป็นการนำทางหรือให้แนวทางไปคิดเอง โดยการใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในการเรียนการสอน 6) ให้นักเรียนปฏิบัติ โดยให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยตัวของเขาเอง ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ เปิดโอกาสให้แสดงผลงานที่ทำ โดยการพูด การเขียน และอภิปรายผลที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความถูกต้องในการกระทำ ในขั้นนี้ บทเรียนจะแสดงให้นักเรียนเห็นว่า ผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกนั้น ได้ผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด โดยนักเรียนตรวจผลงานของตนเองตามแบบเฉลย ซึ่งจะทำให้นักเรียนทราบ ว่าทำดีแล้ว ถูกแล้ว ทำได้เป็นที่พอใจแล้ว หรือไม่ จากองค์ประกอบของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดังกล่าวจึงทำให้มีผลการประเมินความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก และชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปทุกชุดมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนรู้โดยใช้ ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือได้คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนร้อยละ 86.85 และคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนร้อยละ 60.50 ซึ่งคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนคิดเป็นร้อยละ 26.35 เนื่องจากชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้น มีลำดับขั้นตอนของการจัดกิจกรรมที่เริ่มจากการเร้าให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการสร้างองค์ความรู้ดังกล่าวจะมีครูผู้สอนคอยเป็นผู้ชี้แนะและเพิ่มเติมเพื่อให้องค์ความรู้มีความชัดเจน ให้ผู้เรียนได้นำเสนอความเข้าใจของตนเอง และครูคอยเติมเต็มให้ มีการฝึกปฏิบัติจริงโดยทำแบบฝึกและลงมือปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เรียนรู้ ให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และฝึกทบทวนอยู่เสมอ กระบวนการดังกล่าวทำให้นักเรียนเกิดความรู้ ความจำและความเข้าใจได้

อย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่กล่าวถึงบทบาทของนักเรียนว่า “นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ นักเรียนเป็นผู้เลือกกิจกรรมการเรียนด้วยตนเอง นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง และ ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาด้วยตนเอง นักเรียนมีการประเมินผลงานของตนเอง และปรับปรุงตลอดเวลา นักเรียนต้องหาข้อสรุปจากการทำกิจกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และแนวต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมกิจกรรมและครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน” (สุดา ใบแย้ม, 2549: 75)ซึ่งการได้เรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าว ทำให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ทำให้มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ผลจากพฤติกรรมดังกล่าว อาจนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่อยู่ในเกณฑ์ที่สูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ไปใช้กับผู้เรียนที่มีธรรมชาติและสภาพแวดล้อมแตกต่างจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อาจต้องมีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้บ้าง ให้สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียน เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 การนำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ไปใช้ ครูต้องเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเคร่งครัด โดยเน้นบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีอิสระ มีกิจกรรมทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสม

1.3 การนำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ไปใช้ควรมีแหล่งความรู้ สำหรับนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 การนำชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป วิชาลูกเสือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ไปใช้ควรเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง หรือฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ตามแนวของปรัชญาการศึกษาพิพัฒนาการนิยม (Progressivism)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับครูผู้สอนระดับช่วงชั้นอื่นๆ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยทั่วถึง เนื่องจากเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป ของนักเรียนในระดับช่วงชั้นต่างกัน เพื่อศึกษาว่า การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวจะเหมาะสมกับนักเรียนระดับช่วงชั้นใดมากที่สุด เพื่อจะสามารถสร้างและใช้รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสมกับระดับช่วงชั้นของนักเรียนแต่ละกลุ่มมากที่สุด

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาเนื้อหาสาระของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, แนวทางและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้, กิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ, เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล, สื่อการเรียนรู้, ขนาดของตัวหนังสือในชุดการเรียนรู้สำเร็จรูป, การใช้ภาษาเพื่อนำเสนอรายละเอียด
ของชุดการเรียนรู้สำเร็จรูปในแต่ละองค์ประกอบ และกำหนดการเรียนรู้ เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนา ด้านความรู้ เนื่องจากพบว่ามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของนักเรียนต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กาญจนา หาสิตะพันธ์. (2535). **การควบคุมตนเอง.** ในชุมชนทางวิชากรมสามัญศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการกรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

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

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). **การวัดผลการศึกษา.** กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สาโรช บัวศรี. (2549). **การศึกษาและจริยธรรม.** กรุงเทพฯ: กริดส์ ดีไซน์ แอนด์ คอมมูนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. วารสารวิชาการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (กรกฎาคม).

สำนักงานคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ. (2555). **ข้อบังคับลูกเสือแห่งชาติว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2548.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว..สุดา ใบแย้ม. (2549).

สมชัย วุฒิปรีชา. (2533). **การพัฒนากิจกรรมลูกเสือไทย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** ในวันลูกเสือ 1 กรกฎาคม 2553, หน้า 23. กรุงเทพ ฯ; กรมพลศึกษา.

การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Developing a document system with a value stream map (VSM): The path to effective work

กรรณิกา มานพ, ธนวิชญ์ กิจเดช, ภัทราภรณ์ แสงสุริยวงษ์, เกวลี นาใจ
Kannika Manop, Thanawit Kitdet, Pathraporn Sangsuriyawong, Kewalee Najai
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม
Nakhonpathom Vocational College
E-mail : kannika4333634@gmail.com, Thanawitkitdet@gmail.com,
cnn_tum@hotmail.com, kewalee.najai479@gmail.com

(Received : 27 April 2024 ; Edit : 29 April 2024; accepted : : 1 May 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบัน 2) วิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินวิจัยทั้งเชิงเอกสาร ทั้งเชิงคุณภาพ ใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบายและพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่ปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและการอบรมเบื้องต้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบาย โดยการให้เอกสารที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีสื่อสาร และการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ประสบการณ์การทำงานใหม่มักเริ่มต้นด้วยการลงทะเบียนและกรอกข้อมูลพื้นฐาน และสิ้นสุดด้วยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานใหม่ได้รับข้อมูลและทราบเกี่ยวกับงานของตนอย่างเพียงพอและบริษัทควรใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย หลักเมตตา การดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานในทำงานที่ให้ความดูแลเอาใจใส่สอนงานทำให้คนทำงานรู้สึกได้รับความสุขการทำงานก็จะประสิทธิภาพของงาน กรุณา แนวทางการแก้ไขและพูด ในที่ทำงานต้องให้ถ้อยคำที่อ่อนหวานเพื่อให้ผู้ฟังนั้นรู้สึกดีมีความสุขผลของงานที่ได้จะออกมาดีเพราะมีการเจรจาสื่อสารที่อ่อนหวาน มุทิตา การแสดงความยินดี และความจริงใจ คือการแสดงออกถึงความมีปีติสุขเมื่อเพื่อนหรือคนที่เราสนิทนั้นได้ดี และอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม ไม่มีเลือกปฏิบัติที่ไม่ชอบธรรม

2) การวิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ พบว่า ระบบเอกสารของพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิด Lean 8 Wastes ทำให้ทราบว่า กระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและรวบรวมเกิดจากปัญหาที่เป็นสาเหตุหลัก คือ 1) ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน 2) การจัดส่งชุดประวัติเอกสารไม่ครบจึงทำให้กระบวนการทำงานอื่นเกิดระยะเวลารอคอย 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการการระดมความคิดเห็นแผนกทรัพยากรบุคคลควรแก้ไขปัญหาเรื่องการจัดส่งชุดประวัติเอกสาร และ 4) แก้ปัญหาการเกิดระยะเวลารอคอยนานโดยการจัดเอกสารให้ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาชุดต่อไป

คำสำคัญ: พัฒนาระบบเอกสาร, แผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM), การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Abstract

Research on This “Document System Development with Value Stream Map (VSM): Path to Effective Work” aims to 1) study the process currently used to receive documents from new employees 2) analyze the Lean 8 Wastes concept. To be used in developing the document system for new employees, the researcher has determined a method for conducting both documentary and qualitative research using data collection by in-depth interviews. with purposively selected key informants, totaling 8 people, analyzing the data in an explanatory and descriptive manner.

The research results found that

1) The document acquisition process for new employees currently focuses on using technology and initial training to increase efficiency and convenience. By providing relevant documents Using communication technology And monitoring performance is important. New work experiences often begin with registration and filling out basic information. and ends with monitoring and evaluationWork to ensure that new employees receive adequate information and knowledge about their work and that the company should use the principles of Brahmavihāra Dhamma in personnel management, consisting of the principles of kindness, care and support in working to create happiness. Both physically and mentally, including happiness from having a boss and co-workers at workProviding care and attention to teaching work makes workers feel happy. Work will be efficient. Please, guidelines for editing and speaking. At work, sweet words must be given so that the listener feels good and happy. The results of the work will be g

2) Analysis of the Lean 8 Wastes concept used in developing the document system for new employees. It was found that the new employee document system was effective under the Lean 8 Wastes concept. It was found that the process of receiving documents from new employees was analyzed to find the cause and compiled. The main cause of the problem is 1) redundant work steps, 2) delivery of incomplete document history sets, causing other work processes to cause waiting times.

3) solutions to problems by brainstorming ideas in the resource department. Individuals should solve the problem of delivering document history sets and 4) solve the problem of long waiting times by arranging documents so that they are not redundant. In order to avoid the next set of problems.

Keywords: Develop documentation systems, value stream maps (VSM), efficient work

ความเป็นมา

ยุคปัจจุบันงานสารบรรณเป็นระบบจัดเก็บสำเนาเอกสารที่มีการส่งออกและนำเข้าของเอกสารระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน (จิรัชยา.2553) การจัดเก็บเอกสารจะอยู่ในรูปแบบของแฟ้มเอกสารมีการจัดหมวดหมู่เรียงตามลำดับเหตุการณ์และวันที่ของเอกสารนั้นรวมถึงการกำหนดรหัสหมายเลขของเอกสารเพื่อการค้นหาข้อมูลในอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นประโยชน์ในการอ้างอิงข้อมูลเป็นหลักฐานในการบริหารงานภายในองค์กรและหน่วยงานต่างๆซึ่งสอดคล้องกับคำนิยาม“ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณพ.ศ. 2526 กล่าวไว้ว่างานสารบรรณหมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเอกสารเริ่มตั้งแต่การรับการส่งการเก็บรักษาการยืมจนถึงการทำลาย” (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2526)

เอกสารนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานและการปฏิบัติงานหรือใช้อ้างอิงเมื่อมีปัญหาทางกฎหมาย จึงจำเป็นที่ทุกหน่วยงานต้องมีการบริหารจัดการเอกสารอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อให้สามารถควบคุมเอกสารขององค์กรมีความครบถ้วนสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ มีการสงวนรักษาเอกสารที่มีคุณค่า เพื่อให้สามารถมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อต้องการ ส่วนเอกสารที่เสร็จสิ้นการใช้งานและหมดคุณค่าจะต้องมีการกำจัดไปตามระยะเวลา การจัดการเอกสารที่ดีจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหาร

และดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย (สุชาติ ฤกษ์โอรส,2558) ระบบการจัดการเอกสารเป็นสิ่งสำคัญที่ครอบคลุมกระบวนการต่างๆ ในองค์กร เนื่องจากเอกสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารและประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการจัดระบบการจัดการเอกสารช่วยให้สามารถเก็บรวบรวม เรียงลำดับ และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรและการทำงานร่วมกันในทีม นอกจากนี้ เอกสารยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรและต่างหาก ดังนั้น การจัดระบบการจัดการเอกสารเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสารในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อมกับความต้องการของธุรกิจและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สูง หน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการเอกสารภายในองค์กรนั้น จึงไม่ได้มีเพียงหน้าที่ในการจัดเก็บเอกสารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงหน้าที่จัดการเอกสารทั้งหมดที่มีภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การเผยแพร่ การใช้การจัดเก็บ การสืบค้นและการกำจัด ซึ่งการจัดการทั้งหมดนั้นทำได้ยาก อีกทั้งยังมีเอกสารบางประเภทที่จำเป็นต้องมีการออกเอกสารปีต่อปี เมื่อเอกสารนั้นหมดอายุ จะต้องมีการต่ออายุเอกสาร เพื่อให้ผลบังคับใช้นั้นสามารถใช้ต่อได้ (กาลัญญู เกียรติชัยนาม, 2556) การจัดการเอกสารหรือจัดระบบเอกสาร ช่วยในการบริหารงานในยุคที่มีการแข่งขันกันทั่วโลก ช่วยลดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงานเป็นหลักฐานกิจกรรมและการดำเนินงานของหน่วยงาน

การบริหารจัดการเอกสารอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานควรมี เนื่องจากเอกสารเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงาน การบริหารจัดการเอกสารที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยลดความล่าช้าและปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การนำส่งเอกสารการสมัครงานตามที่ระบุไว้ในใบปะหน้าสมัครงาน และยังช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทุกด้านของงานและการปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น การจัดการเอกสารอย่างเป็นระบบจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการจัดเก็บและบริหารจัดการเอกสารให้มีความครบถ้วน น่าเชื่อถือ และเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างมากที่สุด การจัดเก็บเอกสารที่เสร็จสิ้นการใช้งานและการจัดเก็บเอกสารเข้าคลังตามระยะเวลากำหนดเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เอกสารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ในอนาคต ดังนั้น การจัดการเอกสารที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศขององค์กรในวงการที่เต็มไปด้วยความแข็งแกร่งและการแข่งขันอย่างมากในปัจจุบัน และอนาคตหลักธรรมเป็นพื้นฐานที่นักบริหารควรยึดถือและปฏิบัติในการบริหารงาน เน้นความเมตตา กรุณา และมุทิตา (อภิ.วิ. (ไทย) 35/642/426.) เพื่อสร้างสภาวะที่เหมาะสมและมีความสุขในองค์กร หลักธรรมและคุณธรรมเป็นเสาหลักที่นำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานของนักบริหาร โดยการรับฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าและหลักธรรมที่สืบทอดมาโดยเฉพาะนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อสร้างสันติสุขและความเจริญรุ่งเรืองในทุกๆ ด้านของการบริหารองค์กรและชีวิตประจำวันของเรา การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยต้องการใช้แผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM) เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงระบบเอกสารของพนักงานใหม่ เน้นการเก็บรวมและวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาในการทำงาน เพื่อจำแนกส่วนที่ไม่มีคุณค่าและเป็นการสูญเสียเวลาโดยนำแนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาช่วยในการพัฒนาระบบเอกสาร โดยการตรวจสอบและตัดรายการที่ไม่จำเป็นออกจากระบบ เพื่อลดการสูญเสียทรัพยากร สร้างกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มความมั่นคงในการรับเอกสารของพนักงานใหม่และประยุต์ปฏิบัติหลักธรรมเข้ากับการทำงานในการบริหารบุคลากร ที่ประกอบด้วย หลักเมตตา การดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจ กรุณา แนวทางการแก้ไขและพูด มุทิตา การแสดงความยินดี และความจริงใจ และอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม เพื่อประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบัน
2. เพื่อวิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รูปแบบเป็นรูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้ (สุบรรณ์ พันธวิศวาส และชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์, 2542: 77)

ถ้าอธิบายความหมายของรูปแบบ สามารถจำแนกได้ เป็น 3 ความหมายด้วยกัน ประกอบด้วย

1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบใน ความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ

2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่ เรียกว่า “Mathematical Model”

3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบ การบริหาร รูปแบบการประเมิน (รัตนะ บัวสนธิ์, 2552: 124) รูปแบบเป็นองค์ประกอบที่มีระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด (Open System) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (Input) (2) กระบวนการ (Process) (3) ผลผลิต (Output) และ (4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Environment Feedback) การพิจารณารูปแบบ ในลักษณะนี้ ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่ม มีลักษณะของความเป็นระบบเปิด (Ivancevich, J.M. and others, 1989: 16) รูปแบบควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 3 ระบบงาน และกลไกของรูปแบบ ต้องออกแบบระบบงานของรูปเพื่อเป็นกลไก ในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ และที่จำเป็นอื่นๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการวิธีการ กิจกรรม และอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

องค์ประกอบที่ 5 แนวการประเมินรูปแบบ ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนด แนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

องค์ประกอบที่ 6 คำอธิบายประกอบรูปแบบ คำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

องค์ประกอบที่ 7 ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น (สมาน อัศวภูมิ, ม.ป.ป : 55) สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษา เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ และยังได้ขยายความของรูปแบบว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง รูปแบบ จึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียด

มากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ ของรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ (ดิเรก วรรณเศียร, 2545) รูปแบบอาจเป็นแนวความคิดหรือแบบคณิตศาสตร์ก็ได้บางครั้ง รูปแบบมีความหมายเช่นเดียวกับทฤษฎี โดยเฉพาะถ้าเป็นแบบข้อเสนอ ทั้งรูปแบบและทฤษฎีต่างก็เป็น การเลียนแบบหรือการย่อจากความเป็นจริงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบความคิดเกี่ยวกับความเป็น จริงเพื่อให้เข้าใจสาระของความเป็นจริงง่ายขึ้น (A. Kaplan, 1964: 264) “รูปแบบ” ไว้ 4 ความหมายด้วยกันคือ (1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ (2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเช่นการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบเป็นต้น (3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด (4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้ (Good, Carter V, 1973: 63) ควรมีลักษณะ เป็น 5 ลักษณะประกอบด้วย

ลักษณะที่ 1 รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธเชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเสนตรงธรรมดา ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

ลักษณะที่ 2 รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ โดยทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

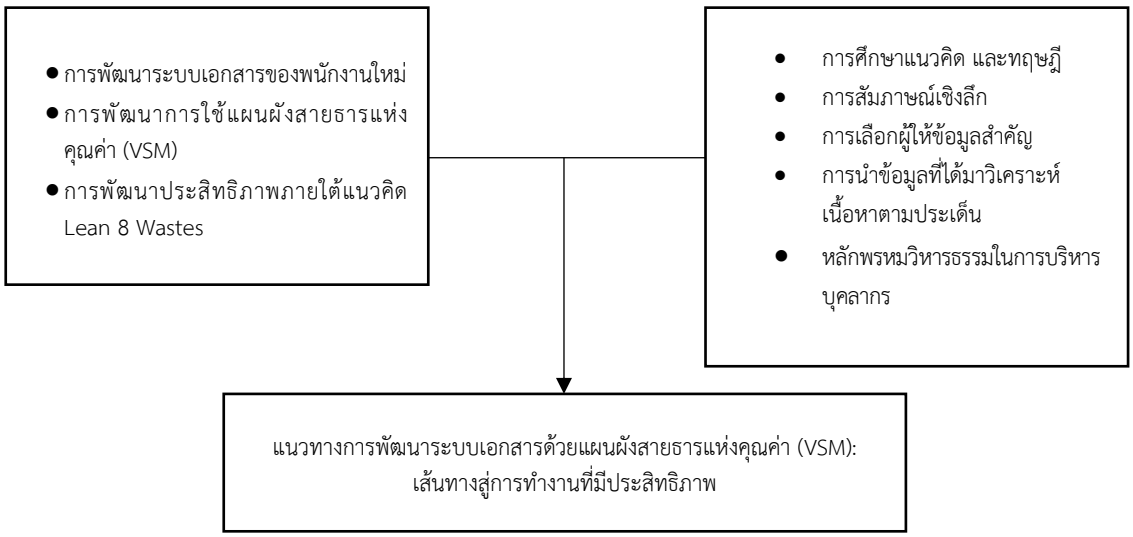
ลักษณะที่ 3 รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน

ลักษณะที่ 4 รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ขึ้นใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่

ลักษณะที่ 5 รูปแบบในเรื่องใดนั้น จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2553: 6)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ” ผู้วิจัยได้มีการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยการนำเนื้อหาดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดและรูปแบบของการวิจัย โดยมีการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ” นี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งขอบเขตของการวิจัย มีดังนี้

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่โดยประยุกต์ใช้แผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในศึกษาพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่โดยประยุกต์ใช้แผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM) และเสริมด้วยหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่โดยประยุกต์ใช้แผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM)

2 ขอบเขตด้านสถานที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัทในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใหม่ในบริษัทในจำกัด จำนวน 8 คน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

5. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

5.1) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการนำประเด็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ศึกษากระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบัน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

5.2) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับศึกษาศึกษากระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบัน แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

5.1.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5.1.2) ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

5.3) การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

5.1.1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.2) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบวัตถุประสงค์ใน การสร้างเครื่องมือการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือและประเด็นคำถามเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1.3) จัดพิมพ์แบบสอบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูล

5.1.4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technic)

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.1 ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงพื้นที่เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่าง ๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

6.2 ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุ ในขณะที่สัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลต่าง ๆ ไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบายและพรรณนาความ วิเคราะห์ลักษณะปัญหาจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประกอบด้วย 1) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) จัดลำดับข้อมูล 3) จากการสัมภาษณ์ 4) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น 5) สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

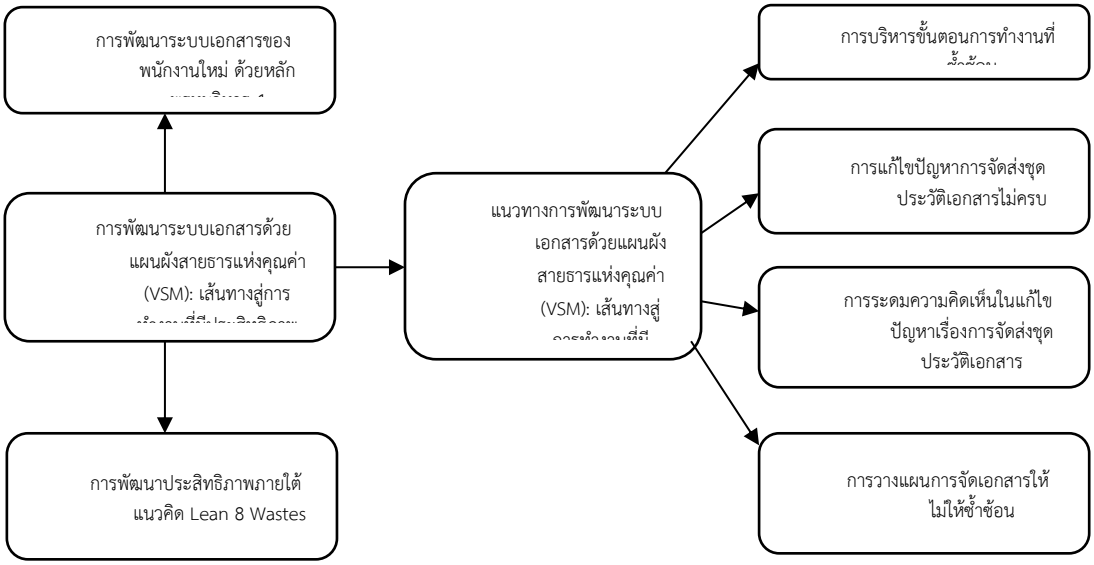
การศึกษากระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบัน พบว่า กระบวนการที่ใช้ในการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบันผู้วิจัยได้เน้นหลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย 1) หลักเมตตา การทำให้ลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน 2) กรุณา แนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3) มุทิตา การแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจ และ 4) อุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ
การวิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ พบว่า ระบบเอกสารของพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิด Lean 8 Wastes ทำให้ทราบว่า กระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและรวบรวมเกิดจากปัญหาที่เป็นสาเหตุหลัก คือ 1) ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน 2) การจัดส่งชุดประวัติเอกสารไม่ครบจึงทำให้กระบวนการทำงานอื่นเกิดระยะเวลารอคอย 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการการระดมความคิดเห็นแผนกทรัพยากรบุคคลควรแก้ไขปัญหาเรื่องการจัดส่งชุดประวัติเอกสาร และ 4) แก้ปัญหาการเกิดระยะเวลารอคอยนานโดยการจัดเอกสารให้ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาชุดต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

วิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ พบว่า ระบบเอกสารของพนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิด Lean 8 Wastes ทำให้ทราบว่า กระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและรวบรวมเกิดจากปัญหาที่เป็นสาเหตุหลัก คือ 1) ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน 2) การจัดส่งชุดประวัติเอกสารไม่ครบจึงทำให้กระบวนการทำงานอื่นเกิดระยะเวลารอคอย 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการการระดมความคิดเห็นแผนกทรัพยากรบุคคลควรแก้ไขปัญหาเรื่องการจัดส่งชุดประวัติเอกสาร และ 4) แก้ปัญหาการเกิดระยะเวลารอคอยนานโดยการจัดเอกสารให้ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาชุดต่อไป สอดคล้องกับ **ณัฐวุฒิ พุ่มพฤกษี และ วรินทร์ วงษ์มณี (2563).** ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพงานโดยใช้ Lean management กรณีศึกษา บริษัท GPS Tracking lo T Solutions Company พบว่า ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และใช้เวลาในการรอคอยที่ไม่จำเป็นส่งผลให้เกิดต้นทุนการผลิตที่ไม่จำเป็น เมื่อผู้ดำเนินปริญญานิพนธ์เห็นถึงปัญหาเรื่องการจัดส่งเอกสารไม่ครบและทำให้เกิดเวลาในการรอคอยเอกสารจึงได้พัฒนาระบบรับเอกสารของพนักงานใหม่

องค์ความรู้ใหม่

การสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแสดงตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบเอกสารด้วยแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM): เส้นทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

กระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่ในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบาย โดยให้เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในการสื่อสารและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสำคัญ เริ่มต้นด้วยขั้นตอนการลงทะเบียนและกรอกข้อมูลพื้นฐาน และสิ้นสุดด้วยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รับข้อมูลและทราบเกี่ยวกับงานของตนอย่างเพียงพอ โดยการนำหลักพรหมวิหารธรรมเข้ามาช่วยในการบริหารบุคลากร เช่นการดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานของพนักงานใหม่ การใช้คำพูดคำจาที่ดีในการบริหารบุคคล การให้คนในองค์กรนั้นได้แสดงออกถึงการยินดีเมื่อผู้อื่นหรือคนสนิทได้ดี ด้วยความจริงใจจริง และการวางตนให้เป็นกลาง ถือเป็นหลักปฏิบัติในการทำงานที่ดีในองค์กรอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์แนวคิด Lean 8 Wastes ช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาหลักในกระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่ เช่น ขั้นตอนทำงานที่ซ้ำซ้อนและปัญหาในการส่งชุดเอกสารประวัติไม่ครบทำให้เกิดระยะเวลารอ และการนำแนวทางการแก้ไขของ Lean 8 Wastes มาใช้ เช่น การปรับปรุงขั้นตอนทำงานและการจัดเอกสารเพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการรวมความคิดเห็นจากแผนกทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การรับเอกสารของพนักงานใหม่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในอนาคต

การสรุปทั้งหมดนี้เน้นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและการอบรมในการพัฒนากระบวนการรับเอกสารของพนักงานใหม่ และการใช้แนวคิด Lean 8 Wastes เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาในระบบเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการทำงานของพนักงานใหม่และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นได้ด้วยดีพร้อมกับเป็นบุคคลากรของหน่วยงานที่มีหลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารบุคลากรเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

1) การพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ ต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

2) การปฏิบัติงานของกระบวนการทำงานปัจจุบัน ต้องคำนึงถึงกระบวนการที่พัฒนาให้สามารถนำไปปรับใช้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบเอกสารของพนักงานใหม่ ควรมีการปรับเปลี่ยนการจัดเก็บเอกสารให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

กาลัญญ เกียรติชัยนาม (2556). **ระบบจัดการเอกสารภายในองค์กร.** ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

จิรศักดิ์ วงพรมบุตร (2566). **การนำแนวคิดมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ กรณีศึกษาโรงเรียนสอนขับรถหาดใหญ่ คาร์ เทรนเนอร์.** สืบค้นข้อมูลจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-6_1565863214.pdf.

ณัฐวุฒิ พุ่มพฤกษี และวรินทร์ วงษ์มณี (2563). **การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มประสิทธิภาพงานโดยใช้ Lean management กรณีศึกษา บริษัท GPS Tracking lo T Solutions Company**. งานวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การจัดการโลจิสติกส์. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ดิเรก วรรณเศียร (2545). **การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: คำสมัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553**). การวิจัยพัฒนารูปแบบ.** วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 6.

สมาน อัศวภูมิ (มปป.). **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก.** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักนายกรัฐมนตรี (2526). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณพ.ศ. 2526**. สืบค้นข้อมูลจาก. https://thainetizen.org/wpcontent/uploads/2009/10/ thailand-pm-office-document-admin-regulation-2526.pdf

สุชาติ ฤกษ์โอรส (2559). **การศึกษาปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเอกสารของหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** ทุนรางวัลค้นคว้าในงานวิทยาการงานวิจัย. ส่งเสริมการเขียนเอกสารวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักวิจัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุบรรณ์ พันธวิศวาส และชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2542). **ระเบียบวิธีเชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

A. Kaplan (1964). **The Conduct of Inquiry : Methodology for Behavioral Science**. San Francisco: Chandler Publishing.

Good, Carter V. (1973**). Dictionary of Education. 3rd edition**. New York : McGraw-Hill Book Company.

Ivancevich, J.M. and others (1989). **Management : Principles and Functions. 4thed**. Boston : Richard D. Irwin, Ind.

ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม ในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

The Training Management System Of “Buddhaṃ Online” Application For Morality Teachers Of Buddhist Schools In Thawi Watthana District, Bangkok, Thailand

พระสุวรรณ สุเมธปุญฺโญ (ขำโพธิ์ทัย),นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ,สมชัย ศรีนอก
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Phra Suwan Sumatapunyo (kumpothai), Niwes Wongsuwan, Somchai Srinok
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail : ssuwan.noom@gmail.com

(Received : 9 June 2024 ; Edit : 23 June 2024; accepted : : 23 June 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระบบการจัดการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” (3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และโปรแกรมประยุกต์เพื่อการจัดการเรียนรู้ “พุทธัง ออนไลน์”

ผลการวิจัยพบว่า

การออกแบบระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษา “พุทธัง ออนไลน์” แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค (2) ขั้นตอนการศึกษารูปแบบโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษา (3) ขั้นตอนการเตรียมการก่อนการออกแบบชุดฝึกอบรมธรรมศึกษา (4) ขั้นตอนการออกแบบระบบและวางแผนที่เว็บไซต์ (5) การทดลองใช้ระบบการอบรมธรรมศึกษากับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง (6) การอบรมวิธีการใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการอบรมธรรมศึกษาให้กับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (7) การนำระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาไปใช้กับกลุ่มทดลอง

ผลการประเมินประสิทธิภาพของ “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม แบ่งการประเมินประสิทธิภาพ ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) การทดลองใช้โปรแกรมประยุกต์กับนักศึกษาธรรมศึกษาชั้นตรี วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ ซึ่งไม่ใช่พื้นที่ทดลอง พบว่า ผู้อบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษา อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$= 4.44, S.D. =0.41) (2) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมธรรมศึกษา จากความคิดเห็นของครูผู้ผ่านการอบรม พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.11, SD =1.030) และ (3) ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพของระบบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.05, SD =0.836)

การประเมินประสิทธิภาพของระบบ เพื่อต้องการศึกษาสภาพปัญหาของระบบ ข้อจำกัด อุปสรรค และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งโดยรวมผลลัพธ์ของระบบสามารถนำไปขยายผลและใช้งานได้ ดังนั้น ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น **“พุทธัง ออนไลน์”** จึงสอดคล้องกับพระครูโกศลธรรมรัตน์ (ประพันธ์ จิตฺตกโร) แนวทางแก้ไขปัญหาจำนวนพระสอนธรรมศึกษาไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับกมลาศ ภูวชนาธิพงษ์ ในการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้ง่ายต่อความเข้าใจผ่านระบบการจัดการเรียนสมัยใหม่ และสอดคล้องกับธนาธร ทะนานทอง ที่เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีจะเป็นสังคมออนไลน์ทางด้านการศึกษารูปแบบใหม่ในอนาคต

ผลการประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมธรรมศึกษา จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีประสิทธิภาพ

โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ของครูผู้สอน แต่เนื่องจากระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น **“พุทธัง ออนไลน์”** เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาพระพุทธศาสนา หรือเป็นระบบต้นแบบ ซึ่งอยู่ในช่วงของการทดลองใช้ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงให้คะแนนประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการประเมินประสิทธิภาพ ของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น **“พุทธัง ออนไลน์”** สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ประเมินประสิทธิภาพของระบบ พบว่า การประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น **“พุทธัง ออนไลน์”** สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภูวดล บัวบางพลู แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษามีประสิทธิภาพที่นำไปใช้ได้

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมธรรมศึกษา อยู่ในระดับดี ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษา อยู่ในระดับมากขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

คำสำคัญ : ธรรมศึกษา, การฝึกอบรม, ครูพระสอนศีลธรรม.

Abstract

The research titled “The Management System of Dhamma Study Training through the 'Buddhang Online' Application for Dhamma Teacher Monks” is a research and development study with the following objectives: (1) to study the training management system in Theravada Buddhist scriptures, (2) to develop the Dhamma study training management system through the "Buddhang Online" application, and (3) to evaluate the effectiveness of the Dhamma study training management system through the "Buddhang Online" application. The tools used were interviews, questionnaires, and the "Buddhang Online" application for learning management.

The research findings indicate that the design of the Dhamma study training management system through the "Buddhang Online" application consists of seven steps: (1) analyzing current problems and obstacles, (2) studying application models for the Dhamma study training management system, (3) preparing before designing the Dhamma training set, (4) designing the system and planning the website layout, (5) testing the Dhamma study training system with non-target students, (6) training Bangkok teachers on how to use the application for Dhamma study training, and (7) implementing the Dhamma study training management system with the target group.

The evaluation of the effectiveness of "Buddhang Online" for Dhamma teacher monks was divided into three groups: (1) the trial use of the application with junior Dhamma students at Pongsawat Technology College, a non-trial area, where the majority of trainees rated the Dhamma study training management system as good ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.41), (2) the effectiveness of the Dhamma training set from the perspective of trained teachers, which was rated as moderate overall ($\overline{X}$ = 3.11, S.D. = 1.030), and (3) experts' opinions, which rated the overall system effectiveness as high ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.836).

Evaluation of the System's Effectiveness

The evaluation aimed to study the system's problems, limitations, obstacles, and outcomes. Overall, the system's results are applicable and expandable. Therefore, the “Buddhang Online” application-based Dhamma study training management system aligns with Phra Kru Kosol Thammarat’s (Praphan Jittakaro) approach to addressing the shortage of Dhamma study teachers. It also aligns with Kamalas Phuwachanathipong’s effort to simplify curriculum content through modern

learning management systems and Tanathorn Thananthong's view that technology-based education will become a new form of online education in the future.

Effectiveness Evaluation of the Dhamma Study Training Modules

Based on questionnaire data from five teachers at Khlong Thaweewattana School (Thongnuam Anusorn) under Bangkok's administration, the overall effectiveness was rated as moderate. This indicates the teachers' openness to new technology. However, since the "Buddhang Online" training management system is an innovative prototype for Buddhist education, currently in the trial phase, the teachers rated its effectiveness as moderate.

Expert Evaluation of the "Buddhang Online" Training Management System

Five experts evaluated the effectiveness of the "Buddhang Online" training management system for Buddhist ethics teachers in the Thaweewattana district of Bangkok. They found the system's overall effectiveness to be high, consistent with the findings of Phuwadon Buabangphlu, indicating that the system's training management effectiveness is practical for implementation.

The hypothesis testing found that the first hypothesis, stating that teachers trained with the Dhamma training set would perform well, was rejected as the results showed moderate performance in all aspects. The second hypothesis, stating that the effectiveness of the Dhamma study training management system would be high, was accepted as the results indicated the highest level of effectiveness in all aspects.

Keywords: Dhamma study, training, Dhamma teacher monks.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของพระสงฆ์ไทยในอดีตนิยมเรียนภาษาบาลีเป็นหลัก แต่ด้วยเป็นภาษาที่ยากต้องใช้ความเพียรพยายามมากจึงมีพระภิกษุสามเณรจำนวนน้อยที่เรียนได้สำเร็จส่งผลให้สังฆมณฑลในขณะนั้นขาดแคลนพระภิกษุผู้มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยกิจการพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการศึกษา การปกครอง และการแนะนำสั่งสอนประชาชน ดังนั้น สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงได้ทรงพระดำริวิธีการเล่าเรียนพระธรรมวินัยเป็นภาษาไทยขึ้นสำหรับสอนพระภิกษุสามเณรในวัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2435 ต่อมาเรียกหลักสูตรนี้ว่า "องค์สามเณรรู้ธรรม" และพัฒนาการเป็น "องค์นักธรรม" จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2456 ทรงปรับปรุงหลักสูตรนักธรรม โดยเพิ่มหลักธรรมหมวดคิหิปฏิบัติเข้าในส่วนของธรรมวิภาค เพื่อเป็นประโยชน์ในการครองชีวิตฆราวาสเรียกว่า "นักธรรมชั้นตรี" (สำนักแม่กองธรรมสนามหลวง, 2559) ต่อมาได้เพิ่ม "นักธรรมชั้นโท" และ "นักธรรมชั้นเอก" ตามลำดับ

หลังจากนั้น ในปี พ.ศ. 2472 พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหลวงชินวรสิริวัฒน์สมเด็จพระสังฆราชเจ้าวัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม ทรงพิจารณาเห็นว่าการศึกษานักธรรมมิได้เป็นประโยชน์เฉพาะต่อภิกษุสามเณรเท่านั้น แม้ผู้ที่ยังครองฆราวาสวิสัยก็จะได้รับประโยชน์จากการศึกษานักธรรมด้วย โดยเฉพาะสำหรับเหล่าข้าราชการครู จึงทรงตั้งหลักสูตรนักธรรมสำหรับฆราวาสขึ้น เรียกว่า "ธรรมศึกษาชั้นตรี" และต่อมามีเพิ่มอีก 2 ชั้น คือ ชั้นโท และชั้นเอก ตามลำดับ

การดำเนินการเรียนการสอนธรรมศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ในเขตภูมิภาคมีการจัดการศึกษาแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ที่ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของเจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรม โดยในแต่ละวัดจะบริหารจัดการสภาพความเป็นจริง ซึ่งบางแห่งไม่มีการสอนที่เป็นระบบ การเรียนไม่สม่ำเสมอ บุคลากรหรือผู้สอนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมการสอนธรรมอย่างถ่องแท้การบริหารงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร หรือขาดความชำนาญในการบริหารการศึกษาหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนายังให้การสนับสนุนงบประมาณการศึกษาน้อยไม่เพียงพอ (พระครูวิทิตเจติยานุรักษ์, 2559) ส่วนการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ฝ่ายธรรมศึกษา ของสำนักเรียนในเขตปริมณฑล พบว่า การเรียนการสอนประสบกับปัญหาด้านการบริหารงานผ่านระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ขาดครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการสอนเชิงบูรณาการขาด

ตำราเรียน และขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาของสำนักเรียน (พระครูศรีกิตติวรากร, 2551)

ส่วนความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนธรรมศึกษา พบว่า หลักสูตรมีเนื้อหาที่ยากเกินไปศัพท์ธรรมมากเกินไป ผู้สอนไม่สำรวมวาจาและแสดงกิริยามารยาทไม่เหมาะสมการสอนไม่ค่อยแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ทำการสอน เอกสารประกอบการสอนไม่เพียงพอใช้ภาษาที่เข้าใจยากไม่ชัดเจน และข้อสอบวัดผลยากเกินไป (พระมหาสุชาติ สิริเตโช, 2559) จากรายงานการวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่า การจัดการศึกษาธรรมศึกษาทั้งในเขตภูมิภาคและปริมณฑลต่างประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน ทำให้มีนักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาหาทางแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ควรจัดหาตำราเรียนในแต่ละวิชาให้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน และจัดหาสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมเพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ควรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดสรรเวลาสำหรับการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาโดยเฉพาะ ข้อเสนอแนะสำหรับพระภิกษุผู้สอน เช่น ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการเข้าสอนหลักสูตรธรรมศึกษาให้มากขึ้น และข้อเสนอแนะในการแก้ไขไขปัญหาสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพพระภิกษุผู้สอนอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีการอบรมพระภิกษุผู้สอนในด้านการใช้หลักสูตร การผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งควรสนับสนุนส่งเสริมให้พระภิกษุผู้สอนได้รับการอบรมวิธีการสอนและเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และศักยภาพ (พระพิศาล ปภสฺสโร (อนัตย์), 2559)

ปัจจุบัน “ธรรมศึกษา” มีสำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบโดยได้รับการสนับสนุนและร่วมมือดำเนินงานจากคณะสงฆ์หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชนอย่างต่อเนื่องจากสภาพของปัญหาด้านการเรียนการสอนธรรมศึกษาของไทยดังกล่าว และข้อเสนอแนะให้มีระบบการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยให้สถานศึกษา ครู ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แอปพลิเคชั่นที่สามารถปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ 3 ข้อ ดังนี้

1. ระบบการจัดการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นอย่างไร
2. ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครควรเป็นอย่างไร
3. ประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนเขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร มีผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระบบการจัดการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) เพื่อออกแบบระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. ความเป็นมาและพัฒนาการของหลักสูตรธรรมศึกษา
4. ระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS: Learning Management System)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

หลักสูตรเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเรียนการสอน คือ เป็นแนวทางหรือเป็นดุจเข็มทิศที่ทำให้เกิดการเรียนการสอน ถ้าขาดหลักสูตรแล้วกระบวนการเรียนการสอนก็ไม่สามารถดำเนินการได้ และในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า “หลักสูตร น. ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ควรทำความเข้าใจแนวคิด ดังไปนี้

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องหลักสูตร คือ ให้ผู้เรียนได้มีความรู้ และตระหนักในสิ่งที่แสดงถึงความเป็นชาติการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพการได้รับการศึกษาต่อหลักสูตรประกอบด้วยหลักการ, จุดหมาย, โครงสร้าง, แนวทาง, วิธีการ, เนื้อหา, อุปกรณ์, การจัดการเรียนการสอน, และการประเมินผู้เรียน โดยหลักสูตรแกนกลางได้กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตร คือ หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์การโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกิจกรรมในการฝึกอบรมจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ทุกคน ทุกฝ่ายต้องเรียนรู้และมีส่วนร่วม อีกทั้งเห็นความสำคัญ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นในระดับองค์การ

ในระดับบุคคลการอบรมให้บุคคลเป็นการเคารพต่อศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่เห็นว่า มนุษย์ฝึกฝนได้ และพัฒนาได้ ดังพุทธสุภาษิตในทางพระพุทธศาสนาว่า **“...ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ...”** แปลว่า **“ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย...(คนที่อดกลั้นถ้อยคำล่วงเกินได้) ชื่อว่าผู้ฝึกตนได้แล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุด”** (ขุ.ธ. (ไทย) 2/321/133.) ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีความหมายที่น่าสนใจ คือ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญหากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

ความเป็นมาและพัฒนาการของหลักสูตรธรรมศึกษา

ความเป็นมาและพัฒนาการของหลักสูตรธรรมศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนธรรมศึกษาใน 4 วิชา และมีระดับชั้นเรียงตามลำดับ โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและประสานกับวัดที่เป็นสำนักเรียนพระปริยัติธรรมและสถานศึกษาที่ใช้เป็นสนามสอบ เพื่อดำเนินการอบรมให้ความรู้และจัดสอบตามกำหนดการที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า

ระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS: Learning Management System)

วงจรการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle : SDLC) คือ การแบ่งขั้นตอนกระบวนการพัฒนาระบบงาน หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางธุรกิจหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรโดยระบบที่จะพัฒนานั้นอาจเป็นการพัฒนาระบบใหม่หรือการปรับปรุงระบบเดิมให้ดีขึ้นก็ได้ การพัฒนาระบบแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. **การค้นหาปัญหาขององค์กร** (Problem Recognition)
2. **การศึกษาความเหมาะสม** (Feasibility Study)
3. **การวิเคราะห์** (Analysis)
4. **การออกแบบ** (Design)
5. **การพัฒนาและทดสอบ** (Development & Test)
6. **การติดตั้ง** (Implementation)
7. **การซ่อมบำรุงระบบ** (System Maintenance)

สรุปได้ว่า LMS ย่อมาจากคำว่า Learning Management System คือ เป็นการจัดระบบกระบวนการเรียนการสอน ตั้งแต่เนื้อหา การลงทะเบียน การเก็บข้อมูล การจัดกิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเช่น กระดานข่าว ห้องสนทนา อภิธานศัพท์ วิกิ เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนของระบบฐานข้อมูล ที่สนับสนุนการจัดการเนื้อหาวิชา มีคลังข้อสอบ และระบบบริหารจัดการรายวิชา โดยจะเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ผู้สอน และผู้ดูแลระบบ โปรแกรมประเภทนี้อาทิ Moodle, Autor, Learn Square, Caroline, WebCT

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับธรรมศึกษา

พระกิตติภัทธ กิตฺติภทฺโธ และพระสุทธิสารเมธี (2563) ได้ศึกษากลไกการส่งเสริมชาวพุทธผ่านหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม และได้เสนอการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมของคณะสงฆ์ไทยในด้านต่าง ๆ เช่น (1) ด้านการวางแผนควรจะกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมาย (2) ด้านการจัดองค์การ ควรกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชา การแบ่งงานกันทำและการกระจายความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ฆัมภิชา ตันติสันติสม และคณะ (2556) ได้พัฒนาระบบสารสนเทศออนไลน์สำหรับงานทะเบียนผู้เข้าสอบธรรมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการตรวจสอบรายชื่อและคุณสมบัติของผู้สมัครสอบธรรมศึกษาทุกระดับชั้น และนำผลการวิเคราะห์มาออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับใช้ในการตรวจสอบการลงทะเบียนสอบธรรมศึกษา เพื่อรายงานผลการสอบธรรมศึกษาแก่หน่วยงานและสถาบันศึกษาแบบออนไลน์ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิเคราะห์และออกแบบด้วยแผนภาพกระแสข้อมูลและแผนภาพความสัมพันธ์สร้างฐานข้อมูลโดยใช้ MySQL และพัฒนาระบบสารสนเทศด้วยใช้ HTML5 ร่วมกับ PHP ผลการวิจัย พบว่า ระบบสารสนเทศออนไลน์สำหรับงานทะเบียนผู้เข้าสอบธรรมศึกษาที่คณะกรรมการจัดการสอบใช้เวลาน้อยลงในการจัดการรายชื่อผู้สมัครสอบ และการประกาศผลการสอบ ซึ่งถือเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานและสถาบันการศึกษาในการจัดส่งรายชื่อและรับทราบผลการสอบ

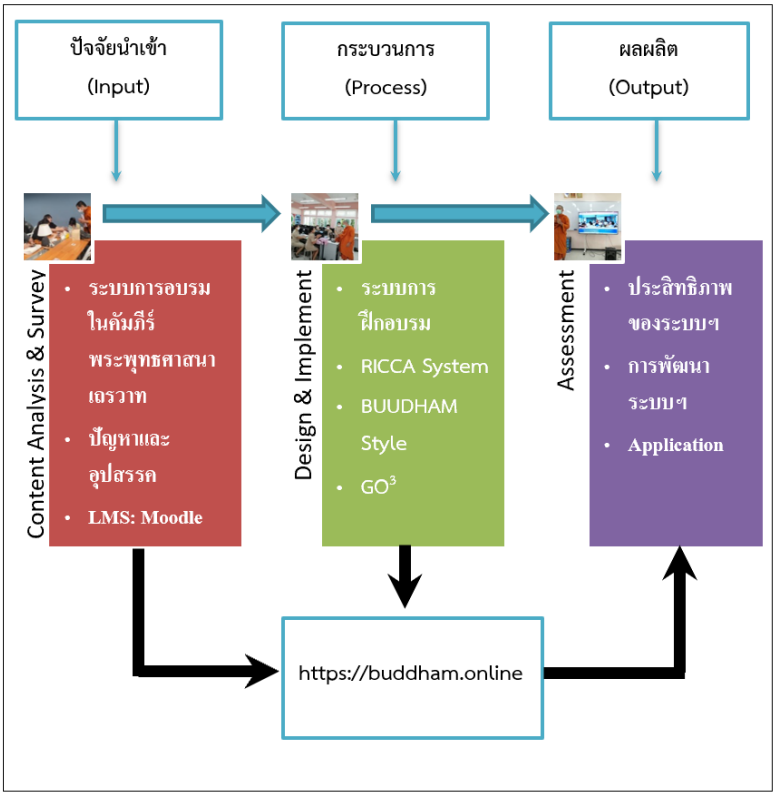
ธนาธร ทะนานทอง (2551) ได้พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเว็บบล็อก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาและพัฒนาเว็บบล็อกสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการอสน (Learning Management System: LMS) เพื่อเป็นทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนที่มีขั้นตอนในการจัดการข้อมูลได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน และเพิ่มความรวดเร็วในการค้นหาและการนำข้อมูลในระบบไปใช้ เนื่องจากเว็บบล็อกนั้นใช้เทคโนโลยี RSS (Really Simple Syndication) ที่มีรูปแบบการเก็บข้อมูลเป็นไฟล์ XML โดยระบบดังกล่าวจะเป็นสังคมออนไลน์ทางด้านการศึกษารูปแบบใหม่ ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการศึกษาออนไลน์

งานวิจัยต่างประเทศ

โลริ เค ลอง (Lori K. Long) ได้ศึกษาบทบาทของผู้รับการอบรมที่มีปฏิกิริยาต่อการอบรมออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อวัดประสิทธิภาพของหลักสูตร และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่ออธิบายบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปฏิกิริยาต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนและพนักงานบริษัท ผลการวิจัย พบว่า ความวิตกกังวลเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะสัมพันธ์กับแรงจูงใจก่อนการฝึกมีความแตกต่างกัน ปฏิกิริยามีความสัมพันธ์บางส่วนระหว่างแรงจูงใจก่อนการฝึกอบรมกับความพยายามที่เรียนรู้ ความพยายามที่รับรู้จะสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และปฏิกิริยามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร” โดยแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอพพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร”

สมมติฐานการวิจัย

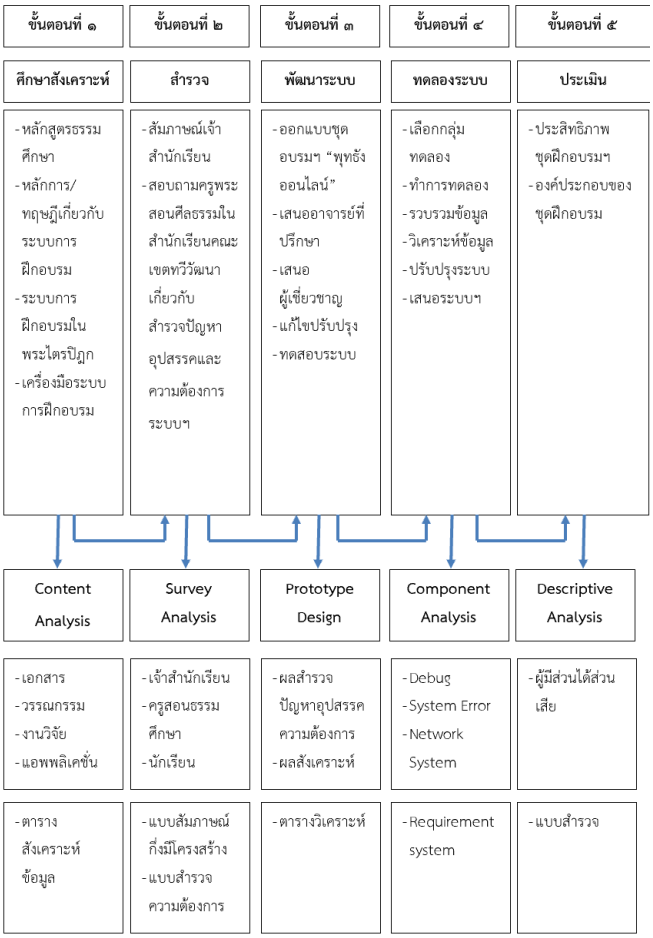
การทดสอบสมมติฐานเป็นการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อการตัดสินใจว่าสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ได้รับการยืนยันด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือไม่ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี

2. ประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม ในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระบบการจัดการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) เพื่อออกแบบระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ ๓.๑ แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ประชากรพระสังฆาธิการหรือเจ้าสำนักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวง ในคณะเขตทวีวัฒนา จำนวน 10 รูป

2. ประชากรกลุ่มพระสงฆ์ที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนปริยัติธรรมเขตทวีวัฒนา จำนวน 10 รูป

3. ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 284 คน (จาก 6 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนคล้องต้นไทร จำนวน 15 คน โรงเรียนคลองทวีวัฒนา จำนวน 51 คน โรงเรียนคลองบางพรหม จำนวน 20 คน โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ จำนวน 22 คน โรงเรียนวัดปุรณาวาส จำนวน 89 คน โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 87 คน)

4. ประชากรนักเรียนชาย-หญิงที่เป็นผู้เข้าสอบธรรมศึกษาในสนามสอบที่เป็นโรงเรียนเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มทดลองในเขตทวีวัฒนา ประจำปี 2565 จำนวน 3,000 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Simple) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

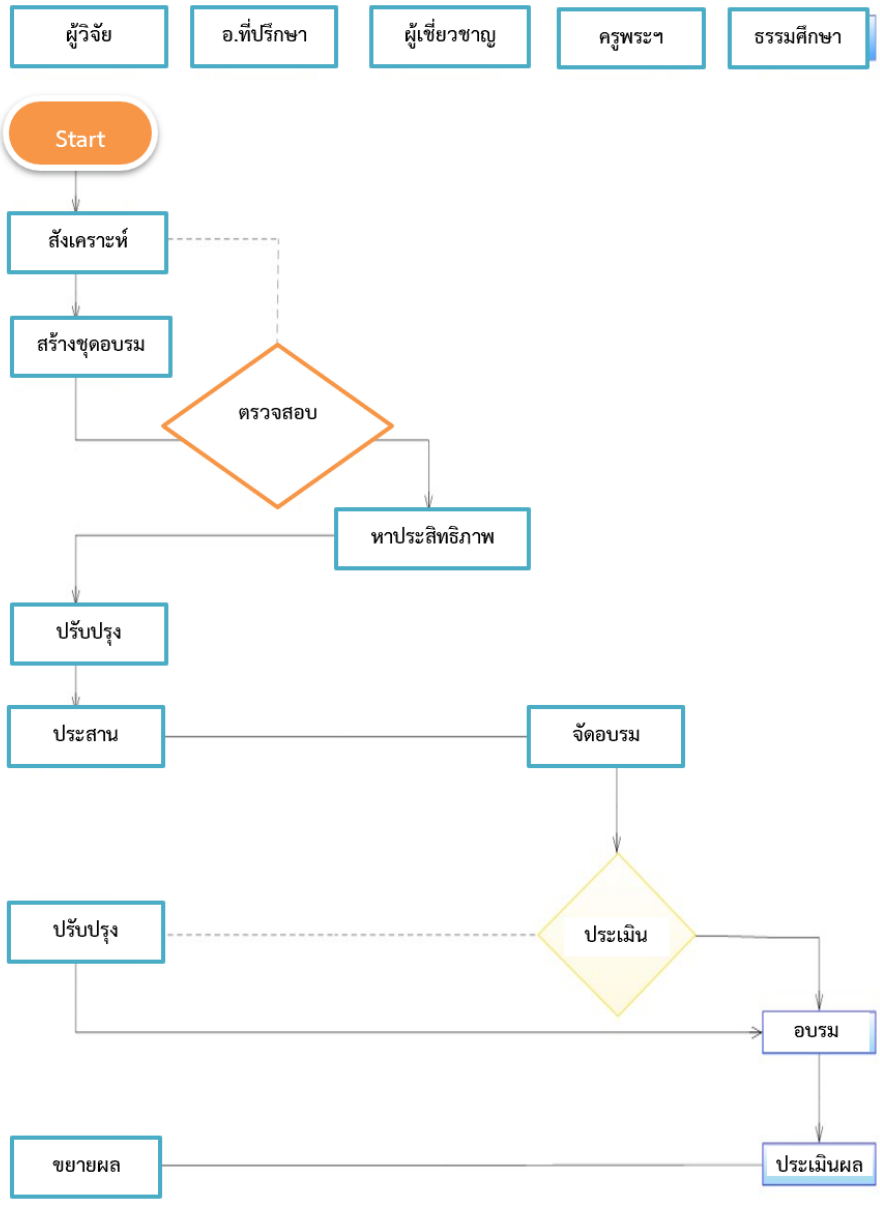
1. พระสังฆาธิการหรือเจ้าสำนักเรียนปริยัติธรรม แผนกธรรมสนามหลวง ในเขตทวีวัฒนา จำนวน 5 รูป

2. ครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนปริยัติธรรมเขตทวีวัฒนา จำนวน 10 รูป

3. ผู้บริหารหรือครูสอนวิชาพระพุทธศาสนาโรงเรียนคลองทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน สุ่มด้วยการเลือกแบบเจาะจง

4. นักเรียนระดับธรรมศึกษาชั้นตรีที่สมัครสอบในนามสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เลือกแบบเจาะจง

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเจ้าสำนักเรียนพระปริยัติธรรมพระสังฆาธิการ จำนวน 5 รูป ครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนพระปริยัติธรรม เขตทวีวัฒนา จำนวน 10 รูป ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครู จำนวน 5 คน นักเรียน จำนวน 30 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/ คน



แผนภาพที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรม

ผลการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อยู่ใน ระดับดี พบว่า ครูผู้เข้ารับมีความเห็นต่อชุดฝึกอบรมธรรมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาสำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากขึ้นไป พบว่า ประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาศึกษาโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็น 7 รูปแบบ 5 ระบบ และ 3 เหตุผล ดังนี้



แผนภาพที่ 4.1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “ระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรม ในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร”

สรุปผล (หรือ) อภิปรายผล

1. ระบบการจัดการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท การฝึกอบรมในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “การฝึกปฏิบัติ” ซึ่งเป็นหลักข้อที่สองของพระสัทธรรม 3 ประการ ได้แก่ ปริยัติสัทธรรม ปฏิบัติสัทธรรม และปฏิเวธสัทธรรม ผลจากการค้นคว้าพระไตรปิฎก พบว่า มีระบบการจัดการฝึกอบรม 5 ระบบ 7 รูปแบบ 3 เหตุผล รูปแบบการฝึกอบรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนามีหลายรูปแบบ แต่เมื่อวางกรอบบทพยัญชนะเพื่อค้นหาอรรถหรือเนื้อหาหลักธรรมสนับสนุน ได้ 7 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการอบรมเพื่อเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรม รูปแบบการอบรมที่มี

ความเป็นสากล รูปแบบการอบรมเชิงพัฒนา รูปแบบการอบรมในแบบชี้นำ รูปแบบการอบรมเพื่อประสานและสร้างความกลมกลืน รูปแบบการอบรมแบบมุ่งเป้าหมาย และรูปแบบการอบรมมุ่งสร้างคุณธรรมจริยธรรม

2. การพัฒนาระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร การออกแบบระบบฝึกอบรมธรรมศึกษาใช้การวิเคราะห์สภาพการดำเนินการฝึกอบรมธรรมศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจัดการอบรมธรรมศึกษาในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นฐาน พร้อมทั้งศึกษารูปแบบให้บริการโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (Learning management system: LMS) และรูปแบบโปรแกรมประยุกต์ที่มหาวิทยาลัยของประเทศไทยนำไปใช้โดยเลือกแบบเจาะจงเฉพาะมหาวิทยาลัยที่ใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ (MLS) จำนวน 7 มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยในการจัดระบบข้อมูล และจดโดเมนเนม (Domain name) โดยใช้ Hosting ของมูลนิธิบวร เป็นเสริฟเวอร์ในการเก็บฐานข้อมูล ซึ่งได้ชื่อโดเมน https://buddham.online เป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องเลือกชื่อของเว็บไซต์ที่จำง่ายและแสดงอัตลักษณ์ของงานวิจัย พร้อมทั้งสามารถสืบค้นได้ทั่วโลกจาก Google Search Engine และสามารถยืนยันตัวตนจากการค้นหา ผ่านเบราเซอร์ https://www.whois.com/ การจัดการในเบื้องต้นนี้เป็นเหมือนการเปิดประตูสู่โลกแห่งการเรียนรู้

3. ประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครการออกแบบและพัฒนาระบบการจัดการเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ผลการประเมินประสิทธิภาพ ของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ประเมินประสิทธิภาพของระบบ พบว่า การประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษาผ่านแอปพลิเคชั่น “พุทธัง ออนไลน์” สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในสำนักเรียนคณะเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภูวดล บัวบางพลู แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการฝึกอบรมธรรมศึกษามีประสิทธิภาพที่นำไปใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตของโรงเรียนให้มีความเสถียรและทันสมัยเพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงโปรแกรมประยุกต์เพื่อการอบรมธรรมศึกษาได้

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบธรรมศึกษาควรมีการพัฒนาหน่วยเรียนรู้วิชาธรรมศึกษาแต่ละวิชาในแต่ระดับช่วงชั้นและควรใช้ชื่อที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นเพื่อลดความซ้ำซาก

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบธรรมศึกษาควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมธรรมศึกษาให้หลากหลายผ่านหลายช่องทาง การสอบผ่านระบบออนไลน์และการประเมินผลการสอบผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ บริหารทรัพยากรสนับสนุน และบุคลากรผู้ทำหน้าที่อบรมธรรมศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบธรรมศึกษาควรจัดรูปแบบการสอบออนไลน์ที่ได้มาตรฐานสากลทั้งภาษาไทยและต่างประเทศที่เปิดโอกาสให้คนทั่วโลกสามารถสมัครสมาชิกและสอบได้ตลอดเวลา

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบธรรมศึกษาควรมีแนวทางในการรับรองหรือสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สอบธรรมศึกษา โดยการกำหนดให้ผลการสอบสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน หรือใช้ประกอบการทำงาน หรือเทียบโอนรายวิชาที่เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบการสอบธรรมศึกษาควรนำระบบฝึกอบรมธรรมศึกษารูปแบบใหม่มาใช้เพื่อช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และช่วยให้ครูในโรงเรียนสามารถนำโปรแกรมประยุกต์นี้ไปใช้ฝึกอบรมธรรมศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง และนักเรียนสามารถเข้าใช้โปรแกรมได้ทุกที่และทุกเวลา

2. ครูพระสอนศีลธรรม ครูสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน ควรนำระบบไปใช้สำหรับการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบระบบการอบรมธรรมศึกษาแบบเก่าและระบบการอบรมธรรมศึกษาแบบใหม่ ในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. ควรศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรธรรมศึกษาเพื่อการพัฒนาให้หน่วยการเรียนรู้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

สำนักแม่กองธรรมสนามหลวง.(2559) **คู่มือการจัดการเรียนการสอนและการสอบธรรมสนามหลัง**. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2542). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**.กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์, 2542.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฏกำ 2500**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระกิตติภัทธ กิตติภทฺโธ และพระสุทธิสารเมธี,ดร., (2563). **หลักสูตรธรรมศึกษาในปัจจุบัน: กลไกส่งเสริมชาวพุทธ. วารสารปรัชญาปริทรรศน์**. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม – กรกฎาคม 2563) :108.

Lori K. Long. **The Role of Trainee Reactions in Online Training**, A Dissertation of Doctor of Philosophy (Management), (Graduate School: Kent State University, 2005), p.61.

เรือนปัญโญ พระครูวิทิตเจติยานุรักษ์ (เจริญ), (2549). **การจัดการศึกษาแผนกธรรมของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดใหญ่ จังหวัดลำพูน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง). หน้า ก.

พระครูศรีกิตติวรากร, (2551). **การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมฝ่ายธรรมศึกษา สำนักเรียนคณะจังหวัดนนทบุรี ภาค 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวทิยาลัยธุรกิจบัณฑิต). หน้า ก.

สิริเตโช พระมหาสุชาติ, (2549). **ศึกษาความคิดเห็นต่อการเรียนธรรมศึกษาของนักเรียนในเขตตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). หน้า ก.

อนัตย์ พระพิศาล (ปภสฺสโร), (2549). **ศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ธรรมศึกษาทุกระดับชั้น อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). หน้า ก.

ตันติสันติสม ฆัมภิชา, (2556). **การพัฒนาระบบสารสนเทศออนไลน์สำหรับงานทะเบียนผู้เข้าสอบธรรมศึกษา.** รายงานการวิจัย. (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). หน้า (2).

ทะนานทอง ธนาธร, (2551). **การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเว็บบล็อก**. หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. หน้า ก.

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
Activities to Promote Morality and Ethics Of Monks Teaching Morality In Schools.

พระดิเรกศักดิ์ อตฺตทีโป (พิมพบุตร),ผศ. ดร.เกษม แสงนนท์,ผศ. ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์
PhraDireksak Attatheepo, Asst. Prof. Dr.Kasem Saengnont, Asst. Prof. Dr. Booncherd Chumnisart
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Thailand.
Email: direksakpimphabut2526@gmail.com

(Received : 27 April 2024 ; Edit : 29 April 2024; accepted : : 1 May 2024)

บทคัดย่อ

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสำคัญให้แก่นักเรียนโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้และคุณธรรมไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขด้วยการจัดกิจกรรม 4 ด้าน คือ 1) กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตร 2) กิจกรรมประจำวัน/ประจำสัปดาห์ 3) กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาโรงเรียนวิถีพุทธควรจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และ 4) กิจกรรมพิเศษอื่นๆ

คำสำคัญ: กิจกรรม; คุณธรรมจริยธรรม; พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน.

Abstract

Activities to promote morality and ethics of morality teachings in schools are to promote and organize important activities for students with an important objective to instill in students the knowledge and morality and ethics, to be able to integrate knowledge and morality appropriately to improve their quality of life. and have happiness by organizing activities in 4 aspects: 1) activities to supplement content according to the curriculum 2) daily/weekly activities 3) activities on the occasion of important Buddhist days, Buddhist schools should organize activities on important Buddhist days, and 4) Other special activities.

Keywords: Activities; Morality and Ethics; Monks Teaching Morality In Schools.

บทนำ

การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กนักเรียนถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากปัจจุบันคุณธรรมจริยธรรมในสังคมลดน้อยลงไปมาก คนในสังคมเห็นแก่ตัวกันมากขึ้น การอบรมสั่งสอนเด็กจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครู - อาจารย์ และพ่อ - แม่ ผู้ปกครองต้องดูแลเอาใจใส่ หากเด็กได้รับการเลี้ยงดู หรืออบรมสั่งสอนอย่างไรก็จะเป็นอย่างนั้น ซึ่งครู - อาจารย์ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้เด็กนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นคนดีของสังคม พ่อ - แม่ ผู้ปกครองเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับเด็กต้องคอยดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น เมื่อทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบ เคารพกฎกติกา ระเบียบต่างๆ ที่วางไว้ เป็นการช่วยสร้างสังคมที่น่าอยู่ต่อไป(พีระพงษ์ สายเชื้อ,2559) การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาและเป็นเครื่องชี้นำสังคมเพราะวามนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ดีจะต้องเป็นมนุษย์ที่มีการศึกษาไม่ว่าจะเป็นวิชาความรู้ทางโลก หรือวิชาความรู้ทางธรรม(สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย,2555)

สภาพของสถานการณ์สังคมไทยในปัจจุบันชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาวิกฤตอันน่าเป็นห่วงจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุล โดยมุ่งสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้บุคคลและสังคม รวมทั้งโครงสร้างและกลไกการบริหารและการจัดการต่างๆ ปรับตัวตามไม่ทัน เกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมฯ,2545) ก่อให้เกิดปัญหานานัปการ โดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชนในวัยเรียน เช่น ปัญหาสุขภาพจิต เกิดความเครียดและปรับตัวไม่ได้ การฆ่าตัวตาย ปัญหาล่วงละเมิดสิทธิ การกลั่นแกล้งรังแก ความรุนแรงและการทารุณกรรมในรูปแบบต่างๆ ปัญหายาเสพติด การไม่ประสบความสำเร็จในด้านการเรียนและอาชีพ เป็นต้น การเกิดปัญหาดังกว่างทำให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ และกระบวนการในการบริหารงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสาคัญ ในการพัฒนาเยาวชนอันเป็นอนาคตของชาติ รากฐานของการพัฒนาประเทศต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของประชากรภายในประเทศเป็นสำคัญ(สำนักงานคณะกรรม,2560)

ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นพระสงฆ์กลุ่มหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการเป็นครูผู้สอนเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้ ให้การศึกษาทางด้านศีลธรรม โดยพระกลุ่มนี้ได้รับอุปถัมภ์จากกรมการศาสนากระทรวงวัฒนธรรมซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการสอนศีล,ธรรมนั้นได้มีการกระทำการเรียนการสอนกันมาเป็นเวลานานแล้ว แต่อาจยังขาดระบบการจัดการที่ดี หรือไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาสนับสนุนหรือรับรองอุปถัมภ์ค้ำชูจึงได้ทำกันไปตามความสามารถที่จะกระทำการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ในอดีตที่ผ่านมา จำนวนครูพระที่มีความสามารถในวิชาการศึกษามีน้อยไม่เพียงพอที่จะสอนศีลธรรมหรือวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนได้ทุกแห่ง กรมการศาสนาจึงริเริ่มโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 เป็นต้นมา(สุมน อมรวิวัฒน์,2551)

การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น คนจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก เพราะเด็กจะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อไป หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จึงได้กำหนดให้นักเรียนที่เป็นชาวพุทธ เรียนวิชาพระพุทธศาสนาตลอดหลักสูตร ส่วนนักเรียนที่นับถือศาสนาอื่นก็กำหนดให้เรียน คุณธรรมพื้นฐาน ประการ และระบุว่าการสอนวิชาพระพุทธศาสนาให้ได้ผลสมบูรณ์นั้นควรกำหนดจุดมุ่งหมายหลักคือ ต้องให้นักเรียนรับรู้ เข้าใจ ศรัทธา และเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาและพระรัตนตรัย ปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยบทความนี้จะกล่าวถึงกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดคุณธรรมจริยธรรมได้โดยมีประเด็นที่นำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม

1.1 ความหมายของการจัดกิจกรรม

สุพิน บุญชูวงศ์ ให้ความหมายว่ากิจกรรมนักเรียน หมายถึง งานหรือสิ่งที่บุคคลกระทำอย่างมีเป้าหมาย กิจกรรมนักเรียนมีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายชื่อ เช่น กิจกรรมเสริมหลักสูตรกิจกรรมพิเศษ กิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมร่วมหลักสูตรซึ่งกิจกรรมที่จัดเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับหลักสูตรหรือเป็นส่วน หนึ่งของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เพิ่มเติมจากการเรียนการสอนตามปกติ ทำให้ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในตัวนักเรียนอย่างสมบูรณ์(สุพิน บุญชูวงศ์,2542)

วิชัย ดิสสระ ได้ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนว่า หมายถึงรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนจัดให้กับนักเรียน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการใช้สื่ออุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุดและจัดด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(วิชัย ดิสสระ,2545)

กู๊ด (Good) ให้ความหมายว่า กิจกรรมนักเรียนมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. เป็นกิจกรรมที่นักเรียนสมัครใจเข้าร่วมดำเนินการด้วยตนเองโดยความเห็นชอบและสนับสนุนจากอาจารย์และอยู่ภายในการควบคุมของสถานศึกษา
2. จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสนุกสนานเพิ่มพูนความรู้ให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสนใจความสามารถรวมทั้งเพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตของนักเรียน
3. จัดขึ้นโดยไม่กำหนดให้มีหน่วยกิต และสิทธิที่ได้จะไม่ถือว่าสำเร็จการศึกษา
4. มีบรรยากาศเป็นกันเองยิ่งกว่าการเรียนในชั้นเรียนปกติจากความหมายแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญ ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมนักเรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดนอกเวลาเรียนปกติ
2. กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมตามความสมัครใจ
3. กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ไม่มีคะแนนที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา
4. กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น(Good,2542)

สถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในเบื้องต้นของกระบวนการให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมดั้งเดิมที่สะสมมานานเป็นพฤติกรรมที่ไมสามารปรับตัวให้เข่าสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นและไมมีความมั่นคงเมื่อสภาวการณ์เปลี่ยนไปพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความรูสึกขัดแย้งในเรื่องต่างๆ ต่อการทำงานภายในองค์กรเมื่อถูกสะสมเก็บไวเป็นเวลานานๆก็จะเกิดความรูสึกเก็บกดไวภายในเมื่อมีการแสดงออกมาภายนอกจึงเป็นพฤติกรรมที่ไมเหมาะสมกับสภาวการณ์ไมเป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษาจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้เสียใหม่และกำหนดขั้นตอนในการให้คำปรึกษาเพื่อละลายพฤติกรรม การจัดกิจกรรมนันทนาการ ละลายพฤติกรรมขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆย อมส่งผลดีต่อบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมกิจกรรม โดยอาศัยเกมนันทนาการที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนานการละลายพฤติกรรมการรูจักกันและสามารถทำงาน หรือทำกิจกรรมร่วมกันได เพื่อแนวทางปฏิบัติข้อคิดและเป็นเนื้อหาสาระที่จะทำให้ผู้มีกิจกรรมไดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2552 - 2559) โดยมีวัตถุประสงค์ของแผน เพื่อให้บรรลุตามปรัชญาหลักและเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงฯ จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่สำคัญ 3 ประการ คือ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2545)

1) เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา

2) เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

3) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนดังนี้(กรมวิชาการ ,2544)

1. พัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญาอารมณ์และสังคม

2. พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้ผู้เรียน เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม

3. เข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

2.1 ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำ ความรู้สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธีวิถีประชาธิปไตยพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษาโดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ดีมีสุข

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวมีความชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม “คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ” ที่ควรเร่งปลูกฝัง ประกอบด้วย(กระทรวงศึกษาธิการ,2550)

1. ความขยัน คือ ความตั้งใจ ใจเพียรพยายามทำหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทนความขยันต้องปฏิบัติควบคู่กันการใช้สติปัญญาแกปัญหาจนเกิดผลสำเร็จผู้ที่มีความขยัน คือ ผู้ที่ตั้งใจทำอย่างจริงจังต่อเนื่องในเรื่องที่ถูกที่ควรเป็นคนสู้งานมีความพยายาม ไม่ท้อถอย กล้าเผชิญอุปสรรค รักงานที่ทำตั้งใจทำหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ความประหยัด คือ การรู้จักเก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของแต่พอควรพอประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือยไม่ฟุ้งเฟ้อผู้ที่มีความประหยัด คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ที่เงียบง่ายรู้จักฐานะการเงินของตนคิดก่อนใช้คิดก่อนซื้อ เก็บออมถนอมใช้ทรัพย์สินสิ่งของอย่างคุ้มค่ารู้จักทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายของตนเองอยู่เสมอ

3. ความซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลาไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อมรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

4. ความมีวินัย คือ การยึดมั่นในระเบียบแบบแผนข้อบังคับและข้อปฏิบัติซึ่งมีทั้งวินัยในตนเองและวินัยต่อสังคมผู้ที่วินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตนในขอบเขต กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สถาบัน /องค์กร/สังคมและประเทศโดยที่ตนเองอยู่ดีปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและตั้งใจ

5. ความสะอาด คือ ปราศจากความมัวหมองทั้ง กาย ใจและสภาพแวดล้อมความผ่องใสเป็นที่เจริญตาทำให้เกิดความสบายใจแก่ผู้พบเห็นผู้ที่มีความสะอาด คือ ผู้รักษาร่างกาย ที่อยู่อาศัยสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามสุขลักษณะฝึกฝนจิตใจมิให้ขุ่นมัวจึงมีความแจ่มใสอยู่เสมอ

6. ความสุภาพ คือ เรียบร้อย อ่อนโอน ละมุนละม่อม มีกิริยามารยาทที่ดีงาม มีสัมมาคารวะผู้ที่มีความสุภาพ คือ ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนตามสถานภาพและกาลเทศะไม่ก้าวร้าวรุนแรง วางอำนาจข่มผู้อื่นทั้งโดยวาจาและท่าทางแต่ในเวลาเดียวกันยังคงมีความมั่นใจในตนเองเป็นผู้มีมารยาท วางตนเหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย

7. ความสามัคคี คือ ความพร้อมเพียงกันความกลมเกลียวกันความปรองดองกันร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดงานการอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาทไม่เอารัดเอาเปรียบกันเป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิดความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้เรียกอีกอย่างว่า “ความสมานฉันท์”ผู้ที่มีความสามัคคี คือ ผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นรู้บทบาทของตนทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดีมีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การงานสำเร็จลุล่วงแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้มได้เป็นผู้มีเหตุผลยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิดความเชื่อพร้อมที่จะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

8. ความมีน้ำใจ คือ ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเองแต่เห็นอกเห็นใจเห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์มีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการความจำ เป็นความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปันเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นเข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายสติปัญญา ลงมือปฏิบัติการเพื่อบรรเทาปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน

วศิน อินทสระ กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิตอุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน(วศิน อินทสระ,2518)

เสฐียรพงษ์ วรรณปก ได้อธิบายถึงจริยธรรมในลักษณะกว้าง ๆ ว่า “จริยธรรม คือหลักสำหรับให้คนเรายึดถือในการปฏิบัติตน จริยธรรมตัดสินให้เราเป็นคนดี มีความประพฤติดีละเว้นความชั่ว ในบางกรณีเราบอกได้ทันทีว่าความประพฤติใดที่เรียกว่าดี ความประพฤติใดที่เรียกว่าชั่ว แต่ในบางกรณีเราจะต้องพิจารณาก่อนที่จะบอกได้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว ความเห็นของคนเราเกี่ยวกับเรื่องดีหรือชั่วไม่เหมือนกัน เพราะต่างฝ่ายต่างก็มีมาตรฐานสำหรับการวัดหรือตัดสินใจไม่เหมือนกัน มาตรฐานการตัดสินความดี ความชั่ว อาจมองได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านสังคม,ด้านเศรษฐกิจ, ด้านปรัชญา, และด้านศาสนา(เสฐียรพงษ์ วรรณปก,2530)

จำนงค์ ทองประเสริฐ ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรมประกอบด้วย “จริย” ซึ่งแปลว่า พึงประพฤติ, พึงปฏิบัติ, พึงดำเนิน กับคำว่า “ธรรม” ซึ่งมีความหมายหลายอย่าง ความหมายอย่างที่หนึ่งคือ “หลักการ” ดังนั้นจริยธรรม จึงแปลว่า ธรรมที่พึงประพฤติปฏิบัติหรือหลักดำเนินชีวิต ของมนุษย์ที่จะต้องพัฒนาไปตามลำดับจนถึงขั้นพ้นทุกข์หรือหมดกิเลสทั้งปวง(จำนงค์ ทองประเสริฐ,2541)

2.2 หลักจริยธรรม (Moral Principles) ประกอบด้วย

1) อัตวินิจ (Self) เป็นการวิเคราะห์ที่ได้จากตนเองมองเห็นมาตรการและวิธีการที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางที่ถูกต้อง การกล่อมเกลา ขัดเกลา พื้นฐานของจิตใจให้มั่นคงในคุณธรรมเป็นคนดีมีประโยชน์ต่อสังคมหรือความมีหิริโอตัปปะ

2) การแลกเปลี่ยน (Exchang) คือ รู้จักการให้ ถ้าตนเองรู้จักการให้แลกเปลี่ยนกัน ไม่เอาเปรียบกัน เติมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้สมบูรณ์ ความขาดแคลนยากไร้ก็จะลดน้อยลงการแลกเปลี่ยนกันจะทำให้มีสภาพที่สมบูรณ์

3) สัมพันธภาพ (Relationship) คือความสัมพันธ์ที่ผูกพันกันโดยทางเครือญาติ การติดต่อคุ้นเคยกันหรือโดยกิจกรรมทางสังคม ทำให้แนวความคิดขยายขอบเขตกว้างออกจากตนเองเผื่อแผ่ไปยังผู้อื่น

4) ระบบสังคม (Social System) คือค่านิยมที่วิเคราะห์คุณค่าความถูกผิดชั่ว ดี จนเป็นหลักการ กฎเกณฑ์กำหนดแนวศีลธรรมให้ยึดถือปฏิบัติถ้าถึงระดับเข้มข้นก็จะเป็นลัทธิศาสนามีศาสดาเป็นผู้ชี้นำวางแนวทางความประพฤติก่อตัวเป็นกลุ่มสังคมใหญ่ ได้แก่ ชาติรวมอารยธรรมวัฒนธรรม เป็นต้น อันเป็นวิถีทางในการดำรงชีวิตของสังคม

5) การบำเพ็ญประโยชน์และพันธสัญญาประชาคม (Utility and Social Contract) เป็นการปฏิบัติตามระเบียบก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชาติ มีความสัมพันธ์เป็นมิตรไมตรีต่างแสดงความสามารถตามบทบาทของตนใช้สิทธิและหน้าที่ทำให้เกิดความสงบสุขและความสามัคคี สามารถควบคุมการรุกรานล่วงล้ำอธิปไตยโดยมิชอบได้

6) สากลธรรม (Universal) คือหลักมโนธรรมสากลที่ครอบคลุมหมดทั้งโลกเป็นข้อยืนยันคุณความดีของทุกศาสนาว่าล้วนมุ่งวางแนวทางให้คนหรือศาสนิกชนของตนบำเพ็ญตอนอยู่ในคุณงามความดีตามที่ได้สร้างสรรค์หลักธรรมไว้มีการกล่อมเกลาจิตใจให้ศรัทธาแน่วแน่ในการบำเพ็ญตนให้มีสาระมุ่งถึงเป้าหมายของความเชื่อสูงสุดที่ยึดมั่นซึ่งล้วนเป็นสุคติหรือหนทางที่ดีงามหลักจริยธรรมที่ขยายขอบเขตจากเล็กสุดคือเฉพาะตนไปจนถึงสากล

2.3 องค์ประกอบของจริยธรรม (Moral Elements) ประกอบด้วย

1) ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง การหย่อนระเบียบวินัยทำให้เกิดการละเมิดสิทธิและบทบาทของแต่ละบุคคล

2) สังคม (Society) เป็นการรวมกลุ่มกันประกอบกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ก่อให้เกิดขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม มีวัฒนธรรมอันเป็นความมีระเบียบเรียบร้อย

3) อิสรเสรี (Autonomy) เป็นความมีสำนึกในมโนธรรมที่พัฒนาเป็นลำดับก่อให้เกิดความอิสระสามารถในการดำรงชีวิตตามสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษา ประสบการณ์ในชีวิตมีความสุขอยู่ในระเบียบวินัยและสังคมของตนเป็นค่านิยมที่สูงสุดที่คนได้รับการขัดเกลาแล้วสามารถบำเพ็ญตนตามเสรีภาพเฉพาะตนได้อย่างอิสระสามารถปกครองตนเองและชักนำตนเองให้อยู่ในทำนองครองธรรมและศีลธรรมอันดีของประชาชน

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่พึงปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณงามความดี หรือเพื่อให้เกิดคุณธรรม กฎเกณฑ์หรือแนวทางที่ปฏิบัติได้รับการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ดี สามารถนำผู้ประพฤติปฏิบัติตนให้บรรลุผลที่หวังไว้ได้ ขณะเดียวกันก็ไม่สร้างความทุกข์ความเดือดร้อนแก่บุคคลดีหรือสุจริตชนทั้งหลาย การปฏิบัติตามจริยธรรมย่อมให้ผลดีแก่ผู้ปฏิบัติ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้ปฏิบัติตามจริยธรรมย่อมได้ชื่อว่าเป็นคนดีหากบุคคลในสังคมทุกคนปฏิบัติตามหลักจริยธรรม สังคม สิ่งแวดล้อมจะไม่ถูกเบียดเบียนและถูกรบกวนจนเกิดสภาพเสียดุลยภาพทางสังคมและระบบนิเวศวิทยา(จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์,2555)

เพ็ญแข ประจนปัจจนึก และคณะ ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ว่าหมายถึงหลักการ ศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี พฤติกรรมอันดีงามที่ปลูกฝังอยู่ในตัวบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่บุคคลในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในสังคมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ควรจะทำหรือไม่ควรทำ(เพ็ญแข ประจนปัจจนึก,2551)

กู๊ด (Good.) ได้ให้ความหมายใน Dictionary of education ว่า “คุณธรรมมีความหมาย2 นัย คือ นัยแรก คือ ความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำตามกันมาจนเป็นความเคยชิน ความหมายนัยที่ 2 คือ คุณภาพของบุคคลที่ได้กระทำตามความคิดและตามมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติและหลักศีลธรรม (Good,1984)

โคลเบิร์ก (Kohlberg, L.) ได้ให้ความหมายจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์ และมาตรฐานของความประพฤติในสังคมซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมีพฤติกรรมในสังคม ซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนมีพฤติกรรมของตนเองได้นั้น สังคมจะเป็นตัวตัดสินว่า การกระทำนั้นถูกหรือผิด โดยในแต่ละสังคมจะมีเกณฑ์ในการตัดสินของสังคมนั้น(Kohlberg,2984)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำว่า“กิจกรรม” คือ การที่ผู้เรียนปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู Good (1973)ไดให้ความหมายของกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ไววา “เป็นกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่

นิสิตนักศึกษาจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณเพื่อให้มีความเข้าใจตนเองและสังคมดีขึ้น” กิจกรรมนิสิตนักศึกษาในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงกิจกรรมที่นิสิตนักศึกษาจัดขึ้นทั้งภายในภายนอกสถาบันเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร จึงเรียกว่า “กิจกรรมนอกหลักสูตร” หรือเนื่องจากกิจกรรมนิสิตนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจเป็นการเสริมให้นิสิตนักศึกษามีความรูและประสบการณจากที่ได รับในหลักสูตรจึงมีผู้เรียกกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ว่า“กิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือ กิจกรรมร่วมหลักสูตร” (**ราชบัณฑิตยสถาน,2546**)

3. แนวคิดเกี่ยวกับพระสอนศีลธรรม

3.1 ความเป็นมาของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

จากสภาพวิถีชีวิตของชาวไทยในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม คือละเลยในคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลคุกคามเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาให้หลงผิดและมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปในทางไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดระเบียบวินัย เกี่ยวข้องยาเสพติด ทะเลาะวิวาท มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และขาดวินัยในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการปลูกฝังกล่อมเกลาด้วยหลักธรรมทางศาสนาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันชีวิตให้มีสำนึกผิดชอบชั่วดี มีสติพิจารณายั้งคิด มีจิตใจใฝ่ดีและมีพลังใจที่เข้มแข็ง

โดยนัยนี้ โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จึงถือกำเนิดขึ้นและเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 โดยข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรมกับกระทรวงศึกษาธิการ ในการสนับสนุนให้พระภิกษุสงฆ์เข้าไปสอนในโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ซึ่งในระยะแรกรัฐบาลได้ จัดสรรงบประมาณให้กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 10,000,000 บาท เพื่ออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายถวายพระที่เข้าไปสอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 800 รูป โดยมีวัตถุประสงค์แรกเริ่มคือ

1. เพื่อจัดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา
2. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา
3. เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำความรู้และคุณธรรมไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานพบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการพระในโรงเรียน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 58,071 รูป จากการสำรวจพบว่า โรงเรียนวิถีพุทธ จำนวน 10,000 กว่าโรงเรียน มีความต้องการพระสงฆ์ไปให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นในปี งบประมาณ 2548 จึงได้เพิ่มจำนวนพระสอนศีลธรรมให้ครอบคลุมสถานศึกษาทั่วประเทศ ในอัตราส่วนพระ 1 รูปต่อ 1 ตำบล โดยจะขยายเพิ่มอีก 4,000รูป เป็นการนำร่อง และได้เสนอของบประมาณงบกลางจากรัฐบาลเพื่ออุดหนุน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายของพระรูปละ 2,000 บาทต่อเดือน รวมเป็นเงิน 96,000,000 บาทต่อปี และงบประมาณอีกจำนวนหนึ่งเพื่อการจัดทำหนังสือ อุปกรณ์การเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพการสอน การติดตามประเมินผล

ตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการฯ คือ ปีงบประมาณ 2548 – 2550 ได้มีพัฒนาการโดยลำดับอาทิ การได้รับอนุมัติงบกลางจากคณะรัฐมนตรี เพื่ออุดหนุนโครงการพระสอนศีลธรรม จากครั้งที่ 1 วันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2548 จำนวน 4,000 รูป ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2549 จำนวน 6,000 รูป และครั้งที่ 3 วันที่ 23

เดือนมกราคม พ.ศ. 2550 ได้รับอนุมัติเพิ่มเป็นจำนวน 10,000 รูป อีกทั้งประมาณการณ์ในปี พ.ศ.2551 จะได้รับอนุมัติเป็น 20,000 รูป เช่นกันในปี งบประมาณโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ไปตั้งที่กระทรวง ศึกษาธิการ พร้อมทั้งมอบหมายให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินโครงการฯ

3.2 บทบาทของพระสอนศีลธรรมในฐานะที่เป็นครูที่จะต้องเตรียมการในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1) วิธีการเสริมสร้างความศรัทธาแก่ผู้เรียน การเสริมสร้างศรัทธาเป็นเรื่องสำคัญมากผู้เรียนระดับประถมวัยประมาณไม่เกิน 6 ปี และ (เรียนระดับประถมศึกษา อายุประมาณ 6-10 ปี เป็นช่วงสำคัญที่ผู้เรียนกำลังหล่อหลอมความเข้มแข็งในเชิงจริยธรรม ครูผู้สอนควรปลูกฝังด้วยโอวาท 3 ให้เข้าถึงหัวใจของพระพุทธศาสนา คือ ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มุ่งให้เกิดภาพการเรียนรู้ที่ตัวผู้เรียน คือเป็นคนอ่อนโยน ว่านอนสอนง่าย เคารพและเชื่อฟังพ่อแม่ผู้ปกครอง และฝึกปฏิบัติตนตามหลักธรรม และมีศรัทธาในพระรัตนตรัย ส่วนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษามีอายุตั้งแต่ 11 ปีถึง 17 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยรุ่น ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางร่างกายจิตใจ บุคลิกภาพ มีความเห็นใจตนเอง เหตุการณ์ บุคคลสิ่งแวดล้อม ความเปลี่ยนแปลงของสังคม กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้พระพุทธศาสนาอย่างจริงจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะความสนใจ เอื้อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาต่อพระศาสนา

2) วิธีการด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู

แต่เดิมมาถ้าจะมีการแสดงประเภทใดก็ตาม ผู้ที่แสดงเป็นครูต้องเลือกคนที่หน้าตาเคร่งขรึม ยิ้มยาก แต่งกายล้าสมัย อายุมาก พูดจาเสียงดัง ท่าทางดุ เจ้าระเบียบ ปัจจุบันนี้ ความคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ครูสมัยใหม่มิใช่ครูที่คร่ำคร่า เป็นกันเอง สามารถใช้ภาษาสื่อความหมายกับเด็กวัยรุ่นได้ และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของนักเรียนว่า เขากำลังสนใจใครเรื่องอะไร ครูที่มีบุคลิกภาพดีไม่จำเป็นต้องเป็นหนุ่มหล่อ สาวสวย ครู คือ ธรรมดานี้เอง แต่ได้ฝึกหัดกิริยาวาจาดีแล้ว วางตนได้เหมาะสมกับสถานภาพของครูตามประเพณีไทย ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ละมีประสบการณ์ชีวิตมากกว่าศิษย์ ครูจึงสามารถเป็นกัลยาณมิตรที่คอยชี้แนะและช่วยเหลือศิษย์อยู่เสมอ ครูนั้น นอกจากจะมีกิริยาวาจาดีแล้วจิตใจของครูต้องดีด้วย มีความบริสุทธิ์ใจ ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ด้วยจิตเมตตา ทำตนเป็นตัวอย่างให้ศิษย์ได้เลียนแบบการดำเนินชีวิตที่ดีงาม(พระพรหมคุณาภรณ์,2558) เมื่อครูมีจิตใจที่รักศิษย์ความเมตตาจะฉายออกมาจากใจเป็นกิริยาที่สุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส นักเรียนได้เรียนกับครูแล้วเกิดความรู้สึกสบายใจ เลื่อมใสอยากเรียนด้วย ขอให้เรามาช่วยกันสร้างบุคลิกภาพของครูเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างศรัทธา เนื่องจากเป็นผู้ที่รู้จริงและปฏิบัติจริงในสิ่งที่สอนผู้อื่นครูที่ดีจึงเป็นผู้ที่มีความเรียบง่ายไม่มีปมเด่นหรือปมด้อยในการที่ต้องมาสอนพระพุทธศาสนา

4.กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้นำเสนอถึงการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ไว้เป็นแนวทาง 4 ลักษณะ ได้แก กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตรกิจกรรมประจำวัน/ ประจำสัปดาห์ กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมพิเศษอื่นๆ

1) กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตรได้แกพิธีแสดงตนเป็นพุทธมามกะ ประกวดมารยาทชาวพุทธกิจกรรมค่ายพุทธบุตร (ตามสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา) กิจกรรมบริหารจิตเจริญปัญญา เรียนธรรมศึกษา / สอบธรรมศึกษา บรรพชาสามเณร ภาคฤดูร้อน

2) กิจกรรมประจำวัน/ประจำสัปดาห์ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมที่กระทำเพื่อระลึกถึงชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ (ก่อนเคารพธงชาติ)กิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ แผ่เมตตา และสงบนิ่ง (สมาธิ)กิจกรรมพุทธ

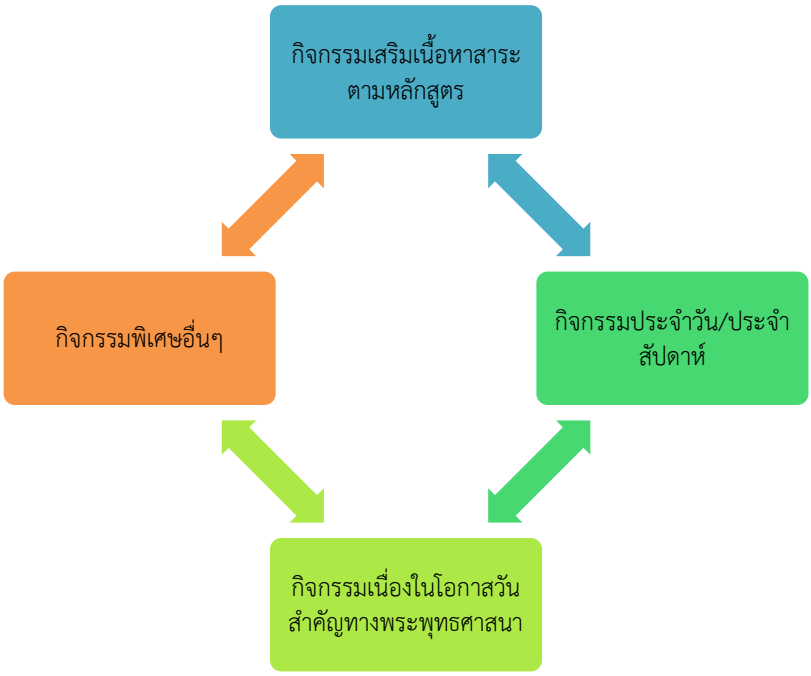
ศาสนาสุภาษิตวันละบท กิจกรรม นองไหวพี่ (ในแถวหน้าเสาธง) กิจกรรมเดินแถวเข้าห้องอย่างมีสติ เช่น เดินพรอม ท องคติธรรมขณะเข้าห้องเรียน

3) กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาโรงเรียนวิถีพุทธควร จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา คือ วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา วันอัฏฐมีบูชา

4) กิจกรรมพิเศษอื่นๆ เช่น กิจกรรมไขปัญหาธรรม กิจกรรมวันสำคัญของ ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำความดี กิจกรรมอาสา ตาวิเศษ (มีผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติธรรม) กิจกรรมบันทึกความดีของผู้ปฏิบัติธรรม กิจกรรมต้นไม้พูดได (เน้นคติธรรม) กิจกรรมจัดนิทรรศการผลงานทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมการกำหนดทักษะและความรูทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมสมาทานศีลในวันพระ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม เช่น ทำความสะอาดห้องน้ำกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ เช่น ครู ต้อนรับทักทายนักเรียนด้วยกิริยาวาจาอ่อนหวาน และสัมผัสที่ประกอบด้วยเมตตา กิจกรรมต้นไม้อธิษฐาน กิจกรรมอบรมธรรมะ 5 นาที เป็นต้น

องค์ความรู้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนดังนี้



ภาพที่ 1 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยเน้นกิจกรรมสำคัญ 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตร 2) กิจกรรมประจำวัน/ประจำสัปดาห์ 3) กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาโรงเรียนวิถีพุทธควรจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา 4) กิจกรรมพิเศษอื่นๆ ตามโอกาส

สรุป

กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสำคัญให้แก่นักเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อจัดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา 2) เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา 3) เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม สามารถนำความรู้และคุณธรรมไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขด้วยการจัดกิจกรรม 4 ด้าน คือ 1) กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตรไดแกพิธีแสดงตนเป็นพุทธมามกะ ประกวดมารยาทชาวพุทธกิจกรรมค่ายพุทธบุตร (ตามสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา) กิจกรรมบริหารจิตเจริญปัญญา เรียนธรรมศึกษา / สอบธรรมศึกษา บรรพชาสามเณร ภาคฤดูร้อน 2) กิจกรรมประจำวัน/ประจำสัปดาห์ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมที่กระทำเพื่อระลึกถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (ก่อนเคารพธงชาติ)กิจกรรมไหว้พระสวดมนต์ แผ่เมตตา และสงบนิ่ง (สมาธิ)กิจกรรมพุทธศาสนาสุภาษิตวันละบท กิจกรรม น้องไหว้พี่ (ในแถวหน้าเสาธง) กิจกรรมเดินแถวเข้าห้องอย่างมีสติ เช่น เดินพรอม ทองคติธรรมขณะเข้าห้องเรียน 3) กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาโรงเรียนวิถีพุทธควร จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา คือ วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา วันอัฏฐมีบูชา 4) กิจกรรมพิเศษอื่นๆ เช่น กิจกรรมไขปัญหาธรรม กิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำความดี กิจกรรมอาสา ตาวิเศษ (มีผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติธรรม) กิจกรรมบันทึกความดีของผู้ปฏิบัติธรรม กิจกรรมต้นไม้พูดได (เน้นคติธรรม) กิจกรรมจัดนิทรรศการผลงานทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมการกำหนดทักษะและความรูทางพระพุทธ ศาสนา กิจกรรมสมาทานศีลในวันพระ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. **กระทรวงศึกษาธิการ,แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. 2544.

กระทรวงศึกษาธิการ. **คุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ**. นโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา. 2550.

จำนงค์ ทองประเสริฐ. **หลักการครองตน, กรุงเทพมหานคร : สนุกอ่าน.** 2541.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 42.** กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, 2558.

พีระพงษ์ สายเชื้อ. **นพ.ปลัดกรุงเทพมหานคร,โครงการโรงเรียนคุณธรรม มุ่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เด็กพร้อมสร้างสังคมน่า.**

เพ็ญแข ประจนปัจจนึก และคณะ.**รายงานการวิจัยเรื่อง การยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยเพื่อการปฏิรูปสังคม : แนวทางและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร, นามมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์, 2546.

วศิน อินทสระ. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณาคาร, 2518.

วิชัย ดิสสระ. **การพัฒนาหลักสูตรและการสอน**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2545 – 2559.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค. จำกัด, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2560.

สุพิน บุญชูวงศ์. **กิจกรรมร่วมหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, 2542.

สุมน อมรวิวัฒน์. **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก**. สวนทางนิพพาน.** หนังสือพิมพ์ ไทยรัฐ. ฉบับวันที่ 15 มีนาคม 2530,กรุงเทพมหานคร.

Good, C.V. **Dictionary of Education. 3rd ed**. New York: McGraw-Hill.

Kohlberg, L., **Development of moral character and moral ideology in moral reasoning**. Review of child development research. Hartford: Connecticut Printers. 1984.

The Characteristics of the Cultural Space of Junzhuang Yangge

Lichao Liu[1], Phakamas Jirajarupat[2], Qianqiu Jin[3]
[1]Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.
[2] Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.
[3] Prof.Dr. Jiangnan Vocational College of Media Arts, Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University , Thailand
Corresponding Author E-mail : s63584947015@ssru.ac.th, phakamas.ji@ssru.ac.th, jinqianqiu1391@sina.com

(Received : 3 March 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : 12 March 2024)

Abstract:

This study examines the cultural space of Junzhuang Yangge by delineating its three primary dimensions: material, social, and spiritual. The material space is characterized by its enduring stability, evidenced by the persistent presence and stable development of natural, performance, and residential spaces within the original context. In terms of social space, Junzhuang Yangge occupies a canal space that embodies openness, integration, and interactivity, fostering a dynamic cultural milieu. The spiritual dimension is sustained through adherence to the Fire God belief system underpinning Junzhuang Yangge, alongside the enduring ethos of mutual respect, love, and concession, a reflection of millennia-old Chinese village life.

Keywords: Henan Canal; Junzhuang Yangge; Cultural Space

1.Introduction

Junzhuang Yangge originated in the village Junzhuang of Daokou near the Henan Canal. Junzhuang was built along the canal and was a dock of the Henan Canal. The Henan Canal is an important part of the world heritage of China's Grand Canal. The river, the city, the ancient town, the cultural heritage and intangible cultural heritage have built up the Henan Canal cultural space. Junzhuang Yangge is a product of the exchange and integration of the Henan Canal cultural space. As a water transportation mode, the canal provides material conditions for the cultural interaction along the route. On the other hand, the canal cultural space is an open and integrated cultural space, forming inter-regional interaction of cultures along the route. Junzhuang is a microcosm of the Henan Canal cultural space, and Junzhuang Yangge is a form of Yangge performance introduced from Tianjin due to the canal. In recent years, some scholars, such as Tian Qian (2014), Zhao Shufeng (2021), Ye Di (2021), Hu Xiaodong (2022), etc., have begun to focus on the artistic study of linear cultural space.

At present, there are more study results in the form of "case study", and there are fewer linear cultural study results that are multifaceted, integrated, dynamic and multi-point. The study of linear cultural space is a new transformation of the perspective of art study (Zhao Shufeng, 2021, p. 94). What kind of study results will be presented by combining the fusion of Junzhuang Yangge cultural space with the concept of linear cultural space? In this study, the study question presented from this perspective is that what influences of linear cultural space on Junzhuang Yangge are. And what are the characteristics of the cultural space of Junzhuang Yangge? Therefore, three research objectives are shown as follows.

(1) To explore the material space characteristics of the Junzhuang Yangge.

(2) To explore the social space characteristics of Junzhuang Yangge.

(3) To explore the spiritual space characteristics of Junzhuang Yangge.

In this study, the textual analysis method, interview method and case study method were used to collect relevant study data. The textual analysis method was to summarize and conclude the theory of spatial tripartite dialectics, the theory and study trend of linear cultural space. The semi-structured interview method was used to interview Guo Shuxiang, who is the organizer, manager and performer in the long-term development of Junzhuang Yangge, and who is recognized and protected by the state as the inheritor of the dance. The interview was conducted on December 21, 2022, using a one-on-one telephone interview. The research content were Junzhuang Yangge's origin, generation, inheritance and development, which were based on the content of the cultural space of Junzhuang Yangge. Then the systematic analysis of case study of Junzhuang Yangge was conducted to support the argument in this study.

In this study, three aspects of literature were collected. The first one is the theoretical study of the spatial triadic dialectic involved in this study, the second is the study related to linear cultural space and the third is the study related to Junzhuang Yangge. The cultural space originated from social theory's emphasis on and reshaping of space issues. French scholar Henri Lefebvre (1974) first introduced the concept of "cultural space" in his work The Production of Space. The space theory of Lefebvre corrected the deficiency of traditional philosophy that divided space into material and spiritual dualism, and complemented social space by proposing the triadic dialectic of the material space, the spiritual space and the social space (Sun Quansheng, 2015, p. 6). He believed that natural space supported the social space. And the social space originated from the natural space, reflected the natural space and its operation mechanism, and was the result of continuous transformation of the natural space forms by human beings. On the one hand, Lefebvre recognized the natural space. On the other hand, space is no longer a dichotomy in the traditional sense, and space itself carries historicity, culture and production, so we should pay more attention to the influence of the social space and the cultural space on the human development.

This study addresses a significant gap in the scholarly exploration of cultural spaces, particularly focusing on Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023) within the context of the Henan

Canal. Despite recent scholarly attention to the concept of linear cultural spaces, there remains a dearth of referable results regarding this specific phenomenon. Scholars such as Yang Mingli et al, (2022) have begun to shed light on the interconnectedness and dynamics of cultural exchange within linear cultural spaces, emphasizing the fluidity and relational nature of traditional music and dance cultures along transportation lines and geographical corridors. Notably, while scholars like Qifei, Yang and Sayam Chuangprakhon (2022) has investigated ethnic dance interactions in the Yangtze River basin, research specifically on Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023) remains scant. Xiang Yunju (2009) examination of the survival status, artistic characteristics, and cultural value of Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023) stands as a lone reference.

Building upon this foundation and guided by the triadic dialectic theory of space proposed by Levers, this study adopts a comprehensive approach to analyze the cultural space of Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023). By subdividing cultural space into material, social, and spiritual dimensions, this research seeks to illuminate the nuanced characteristics of this cultural phenomenon within the broader context of the Henan Canal. Through a spatial stratification study, this research aims to uncover the intricacies of Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023) survival, evolution, and development within the dynamic landscape of the Henan Canal cultural space. By examining the specific features of material stability, social openness, and spiritual sustenance, this study endeavors to contribute to the growing body of knowledge on linear cultural spaces and their implications for regional cultural exchange and multicultural interaction.

In summary, this study employs a multidimensional approach to analyze Lichao Liu and Phakamas Jirajarupat (2023) within the framework of the Henan Canal cultural space, drawing upon theoretical perspectives and case studies from the emerging field of linear cultural space research to elucidate the complexities of this cultural phenomenon.

2.The Stability of the Material Space

2.1 The stable natural space

Junzhuang Yangge originated in the village Junzhuang of the ancient town Daokou along the Henan Canal. Junzhuang village was built along the river and was a dock along the Henan Canal (Cui Lanjun, 2016, p6). The canal channel to which Junzhuang village belonged was mainly the natural river of Weihe River, and the opening of the Henan Canal took advantage of the natural river channel. Although the Henan Canal went through the Sui and Tang dynasties (AD 581-907), the Northern Song dynasty (AD 960-1127) and the Ming and Qing dynasties (AD 1368-1911), the canal navigation in Junzhuang never declined. As an important transportation channel connecting Henan with Beijing and Tianjin areas (Beijing and Tianjin), the canal was busy with shipping tasks until after the 1970s, when its transportation function was interrupted by the depletion of water sources and the rapid rise of rail and road transportation. In terms of the production and development of the Junzhuang Yangge, the Junzhuang Yangge has no significant geographical changes. The village Junzhuang develops along the

Henan Canal. The stable natural space is the most important factor of intangible cultural heritage, which has laid the material foundation for the formation and development of Junzhuang Yangge.



Figure 1 The image comes from Baidu satellite map and is edited by Liu Lichao on January 15, 2023

2.2 The stable performance space

Guo Wenxiang, the inheritor of Junzhuang Yangge, stated that Junzhuang Yangge has a fixed performance time and performance area. The performance time of Junzhuang Yangge is during the Chinese Spring Festival, and the performance area is the Fire God Temple or the streets of Junzhuang Village. In the early stage of the formation of Junzhuang Yangge, the performance area was in the ritual activities of the Fire God Temple on January 29 every year, which commemorates the Fire God of Hexi and prays for a good harvest and good weather in the coming year.

The Fire God Fair in Daokou lasts from January 26 to January 30, a total of 5 days. The ritual activities of Fire God Fair in Daokou are a combination of folk dance performance and Fire God beliefs, and the activity name of Fire God Fair is named after the content of the performance, such as the Big Lion of Fire God Fair is the lion dance performance, and the Junzhuang Yangge of Fire God Fair is the performance of the Yangge dance. According to the different content of the performance, it is divided into Wenhui and Wuhui. Wenhui refers to the soft and beautiful dance performance content and Wuhui refers to the increase in the dance performance of martial arts.

The ritual activities of the Fire God Fair in Daokou are shown as follows.

Ritual procedures	Specific items
1. Build a God shed	The performance area of the show is arranged with the statue of Fire God as the base.
2. Inviting the God	Inviting the gods. The leader of the performance team goes to invite the gods to show respect.
3. Sacrificing to the God	Making offerings and worship the Fire God.
4. Sending invitations	The surrounding villages are invited to participate in the Fire God Fair.
5. Performance in front of the Fire God shed	At this time, Junzhuang Yangge is performed here.
6. Street performance	Junzhuang Yangge will participate in the performance of street patrol according to the street patrol line. The route is not the same every year, but the performance is very powerful and spectacular.
7. Holding a banquet	Organizing the participants to attend the banquet.
8. Sending God	The ceremony of sending the God is to thank the Fire God and pray for a year of peace and abundant crops.

After the 1980s, in addition to the annual fixed performance at the Fire God Fair, Junzhuang Yangge was also performed at the folklore performance convention held within the village of Junzhuang and at Daokou during the Spring Festival. There are also some irregular performance activities in the performance space. During the Spring Festival, if they accept the neighboring villages' invitation letter, they will also go there. The other party sets up a smoking tea table, burns colored lanterns and sets off firecrackers to welcome them (Chinese Folk Dance Integration Editorial Department, 1998, p60). Irregular performance activities are more random, such as the folklore performance competition held in Daokou, whose activities are not fixed, and the performance location is also not fixed.

2.3 The stable living space for inheritors

In terms of the nationally recognized inheritors of Junzhuang Yangge, the inheritors of Junzhuang Yangge still live in Junzhuang, maintaining the tradition passed down from generation to generation within the village. In terms of the performers of Junzhuang Yangge, the performers are from Junzhuang. The living space of the inheritors and performers has not changed and is more

stable. The rehearsal site is in the village of Junzhuang, and the stable living space is the basis for the long-term inheritance of Junzhuang Yangge. The disappearance of the living space or the disappearance of the inheritors will have an incalculable impact on Junzhuang Yangge. For example, in the study of "Duan Gong" by Wang Haitao and Li Jia Ni (2019, p59), it was found that the construction of the Three Gorges Water Conservancy Project in China destroyed the original cultural ecology of "Jumping Duan Gong" and forced the performers and inheritors to move away from their original living space. Therefore, it is necessary to rebuild a new cultural ecology for the dance so as it can be developed.

The development of Junzhuang Yangge has not broken through the original material space. The stable material space is a double-edged sword. On the one hand, stability brings the retention of the original performance content and performance space. On the other hand, stability represents the failure to use the cyberspace of modern society to enhance the development of Junzhuang Yangge, or the failure to form cultural industries, tourism industries and economic values. Liu Qingyi (2020, p8-22) investigated traditional dance in southern Xinjiang of China, and concluded that the modes of protection of traditional dance include the public space for folk dance in traditional villages and natural sites, the public space for educational dance in campuses and venues and the public space for viewing performances in theaters and performing arts areas. Combined with Junzhuang Yangge, the path of protection and construction of public space for benign development of Junzhuang Yangge are weaker.

3.The Openness of the Social Space

3.1 Junzhuang Yangge generated under the integration of regional cultures

The canal space in which Junzhuang Yangge is located creates the openness of its social space. The openness of the social space causes the integration of regional cultures. The canal is an open, flowing and dynamic space, so the production and development of dances along the route are influenced by multiple cultures, not a single closed regional space. The openness of the canal space produces a dance style that is the result of the collision and integration of regional cultures.

The formation of Junzhuang Yangge comes from the openness of the social space in which it is located. The local people generally believe that the Daokou Yangge is introduced from the area of Tianjin (Chinese Folk Dance Integration Editorial Department, 1998, p59). Why can the dance from the Tianjin region be introduced to the Junzhuang area? Because the canal along the village of Junzhuang provides convenient land and water transportation, which are superior physical conditions for the cross-regional and inter-regional spread of culture. The canal connects the original isolated and closed single cultures, forming an exchange between the regional cultures of the canal and bringing the regional and foreign cultures along the canal into contact with each other, from which the Junzhuang Yangge emerges.

In the thriving town of Daokou, Junzhuang, across the river, is a place where docked boatmen often land. According to Song Baoyu and Yang Hailin, the performers of Junzhuang Yangge (Chinese Folk Dance Integration Editorial Department, 1998, p58), most of these boatmen were from Tianjin. Due to the prevalence of folk songs and dances in the Daokou, the boatmen who could dance the Yangge stayed in Junzhuang for a rest period, and then taught the Yangge during the performance activities. Thus, the Yangge was rooted in Junzhuang, forming a distinctive military dress Yangge, which was passed down from teachers to apprentices later.

3.2 The further traceability of Junzhuang Yangge

All the current studies only focus on the fact that the Junzhuang Yangge was brought to Junzhuang by the boatmen of the Tianjin Canal, but whether this claim can be further confirmed has not been mentioned. From the book Chinese Ethnic Folk Dance Integration · Tianjin Volume and the related studies of Tianjin Yangge on CNKI, four kinds of Yangge in Tianjin area were collected, namely, double umbrella formation Yangge, single umbrella Yangge, dry boat Yangge, and west pier Baizhaojing Yangge. Combined with the performance form and content of Junzhuang Yangge, it was found that single umbrella Yangge is very similar to Junzhuang Yangge in terms of performance form and content.

Umbrella Yangge originated in Yaowa Village on the banks of the Sancha River in Tianjin. In the early years, it was near the dock and busy in canal transportation, and the stores were lined up and bustling. From the geographical location, the area where umbrella Yangge was produced belongs to the canal dock. There is also the famous Dabei Zen Temple here, and men and women worship Buddha in the temple every year. People compete to show their performances there. So the single umbrella Yangge is produced. The single umbrella Yangge and the Junzhuang Yangge are nearly 700 kilometers apart from each other in terms of geographical space, but they have very similar performance contents in terms of characters, contents and forms. In the study, the claim that the Junzhuang Yangge came from Tianjin is further explored and confirmed. The single umbrella Yangge of Tianjin is the source dance of Junzhuang Yangge.

The specific similarities are shown below.

Single Umbrella Yangge Junzhuang Yangge

The similarities between performers The total number of performers is 17. The same performing characters are 10 people, with 1 umbrella head dancer, 2 stick dancers, 4 drum dancers, 1 green-clad dancer, 1 stinky woman and 2 playboys. The total number of performers is 18. The same performing characters 10 people, with 1 umbrella head dancer, 2 stick dancers, 2 drum dancers, 2 green-clad dancers, 1 stinky woman and 2 playboys.

Performance formThe performance procedures are the same. In the first scene, dancers enter the stage. The second performance is a martial arts and skill performance. And the third performance is based on opera and rap.In the first scene, dancers enter the stage. The second performance is a martial arts and skill performance. And the third performance is based on opera and rap.

Performance scheduling and formation

1. In the first scene, the formation of entering the stage is that the performers are marching through each other.

2. The second performance is in the traditional Chinese formation of "two dragons spitting beard", with dancers performing martial arts and skillful movements in front of each other.

3. The content of the third performance are opera and rap. The singer will perform in the middle and the other actors will dance in a counter-clockwise circle.

(All the above formation pictures are from Chinese Ethnic Folk Dance Integration · Tianjin Volume, 1990, p233, no specific information about the author because the book is a type book of collecting folk dance data deployed by the state consistently)

1. In the first scene, the formation of entering the stage is that the performers are marching through each other.

2. The second performance is in the traditional Chinese formation of "two dragons spitting beard", with dancers performing martial arts and skillful movements in front of each other.

3. The content of the third performance are opera and rap. The singer will perform in the middle and the other actors will dance in a counter-clockwise circle.

(All the above formation pictures are from Chinese Ethnic Folk Dance Integration · Henan Volume, 1998, p67, no specific information about the author because the book is a type book of collecting folk dance data deployed by the state consistently)

Performance instruments Cymbals, big cymbals, small suona, big suona, bells, hand gongs, big gongs and big drums. Big drums, big gongs, cymbals, big cymbals and pointy trumpets.

4.The Sustenance of the Spiritual Space

4.1 The worship of Fire God

The spiritual space carries the immateriality of the dance. The most remarkable immateriality of Junzhuang Yangge is the Fire God belief ritual. Engels argued that in terms of the emancipatory effect of the world, the frictional fire still surpasses the steam engine. For the first time, the frictional fire allowed man to dominate a natural force, thus finally separating himself from the animal world. The veneration of fire is common. People anthropomorphize fire and worship it as a god, and there are different forms of Fire God all over the world. For example, in ancient Greek mythology, Hephaestus is known as Fire God, thus giving rise to the religion of fire and the practice of fire worship. Ancient Chinese legends have it that Suirenshi invented drilling wood for fire in Henan Shangqiu, which is recognized as the origin of Chinese civilization.

Fire God beliefs are prevalent in Henan. In Hu Ning's (2013,p6) study of fire deity beliefs in the Central Plains, a total of 26 fire deity belief areas were counted between the Qing Dynasty and the Republic of China. The Fire God rituals are concentrated in the first month of the Chinese New Year to complete the rituals. The time of the Fire God rituals is usually before the spring plowing

work, and the Fire God rituals are to remind the villagers to prepare for the beginning of the year's work, especially in the areas of Henan where farming is the main mode of production. Agriculture is the first of all things. The folkloric activities of the Fire God pray for the villagers to have a smooth year of farming work and a good harvest, and the most important feature of the folkloric rituals is to seek for one's own selfishness and spirituality (Zhang Zixuan and Wang Ming, 2021, p33). .

Although the belief of Fire God is spread over many areas in Henan, the content and form of each Fire God's worship activities have many differences and cannot be generalized. The Fire God Fair performed by Junzhuang Yangge is the Daokou Fire Temple Fair, also known as the lantern shed assembly. Lantern shed assembly was a folk custom, which was a way for the people to ward off evil and pray for peace. The people spontaneously hung lamps at the door (to the river to put river lanterns) so as to pray for family peace. Prompted by shipping, the local trade thrived and merchants gathered. In order to prevent the lantern shed custom bringing hidden dangers for the people and prevent the intrusion of fire for merchants, they began to establish the Fire God Temple, sacrifice to the Fire God and pray to bless the safety of property.

The performance of Junzhuang Yangge was born out of the Fire God ritual activities. It can be said that the Fire God ritual activity is the spirit of the performance of the military dress Yangge, which is the desire of every performer's heart. It can even be argued that the lack of belief in the Fire God sacrifice is the destruction of the spirit of the performance of the military dress Yangge, which loses the connotation of performance and becomes a folklore activity at the level of entertainment only. The belief in the Fire God is the spiritual support for the villagers of Junzhuang village to aspire to a good life with good weather and good harvest.

4.2 The performance spirit of mutual respect, mutual love and mutual concession

Junzhuang Yangge has developed a performance spirit of mutual respect, mutual love and mutual concession in its long-term activities (Chinese Folk Dance Integration Editorial Department, 1990, p233). Behind the performance spirit is the way of dealing with the world that has been accumulated by Chinese villagers for thousands of years. Confucianism, which has influenced China for thousands of years, attaches great importance to the communal nature of human life and emphasizes that people should respect and love each other and live together in harmony. Confucius, the founder of Confucianism, once said, "The benevolent person loves people". The connotation of "benevolence" includes respect, tolerance, trust, agility, wisdom, bravery, loyalty, filial piety and other high spiritual pursuits. When a person has reached the spiritual state of "benevolence", he should "love others", which means to give all one's ability to help others and respect them, and helping others is the most praiseworthy behavior in Confucianism. The Moist school's way of dealing with the world is to "love each other", which means that people should love each other, regardless of distance and affinity, and love all people equally. The spiritual culture nourishes people silently, and people will take these spiritual pursuits that have influenced China for thousands of years in a lineage, reflect them in their own lives, and apply them to every single thing that people do with each other.

The mutual respect, mutual love and mutual concession of Junzhuang Yangge is reflected in the fact that if other performance teams come from the back during the performance, the performance team of Junzhuang Yangge will consciously stop the performance to let other performance teams perform. Without being arrogant, they do not think that other performance teams are not as skilled as others and that their own performance team is the most powerful. When walking on the street and encountering other dance teams, they will immediately give up and take the initiative to give way, and the good tradition has been carried on. These seemingly insignificant initiatives reflect the way of life of the villagers of Junzhuang Village, who not only enjoy themselves physically and mentally through their performances, but also enjoy themselves aesthetically by singing and dancing to their heart's content. In addition, they can also be educated in their behaviors. While enjoying the performance, they carry in their hearts the "benevolent heart" of respect, care and courtesy for others, which is the greatest way of dealing with the world in the hearts of the Chinese people and the most respected standard of behavior in China for thousands of years.

5. Discussion and Conclusion

Through the study of the cultural space characteristics of Junzhuang Yangge, it is concluded that the material space has the nature of stability, the social space has the nature of openness, and the spiritual space has the nature of sustenance. In terms of the material space, Junzhuang Yangge is built along the river and the navigation of Henan Canal has been unfailing, so Junzhuang Yangge has a stable material space since it was produced until now. The performance space is mainly based on the Fire God ritual performance activities at the beginning of the New Year every year. Junzhuang Yangge has a stable living space from performers to organizers who live in Junzhuang village until now.

The social space of Junzhuang Yangge is influenced by the Henan Canal space, because the Henan Canal space is an open, integrated and interactive linear cultural space. The production and development of dances along the route are then influenced by cross-regional cultural transmission. Junzhuang Yangge is a dance produced under the integration of regional cultures, but not a single closed regional space. In the meanwhile, the origin of Junzhuang Yangge is further traced in this study. By comparison, the claim that Junzhuang Yangge came from Tianjin and Tianjin single umbrella Yangge was the introduced is reconfirmed, .

The spiritual space of Junzhuang Yangge is reflected in the belief of Fire God on the one hand, and the performance spirit formed for a long time on the other hand, that is, mutual respect, mutual love and mutual concession. The faith of Fire God is the spiritual embodiment of the performance of Junzhuang Yangge, which is the spiritual trust of every performer, praying for a good life with good weather and good harvest in the coming year. Secondly, the performance spirit of mutual respect, mutual love and mutual concession makes the best motivation for the development of Junzhuang Yangge inheritance.

After the spatial characteristics of the Junzhuang Yangge culture was investigated, the preservation of traditional dance should be considered. How to protect traditional dances? Is it better to protect only the inheritors of the dance, the dance movements, style and costumes? Or is it more effective to protect the cultural space in which traditional dance is located as a whole? From this study, it is concluded that the absence of any space of traditional dance will bring immeasurable loss to the inheritance and development of the dance. The cultural space of traditional dance is the space of production, development and inheritance on which it survives and continues to this day. The protection of its cultural space is the protection of traditional dance. Through this study, it is hoped that the cultural space in which traditional dance is located should be paid more attention.

6. Suggestions

It is the responsibility and duty of every modern person to pass on and develop traditional culture. We must know where we come from, understand traditional culture, promote traditional culture and protect traditional culture. The study of the cultural space of traditional dance is based on a perspective of analyzing dance, but also of preserving it. Calling for more scholars to pay attention to the cultural space in which traditional dance is located can not only enrich the realistic application of spatial theory, but also open up the concept of holistic conservation for traditional dance.

References

Chinese Folk Dance Editorial Department. (1998). Chinese Ethnic Folk Sword Dance Integration: Henan Volume. China ISSN Press.

Chinese Folk Dance Editorial Department. (1990). Chinese Ethnic Folk Sword Dance Integration: Tianjin Volume. China ISSN Press.

Hu, N. (2013). Fire God Beliefs and Local Society in the Central Plains - A Field Survey on Fire God Beliefs in Daokou and Shangqiu. Master's thesis. Henan University.

Liu, Q. (2019). The Construction of Public Space of Traditional Dance and Its Power to Cope with Challenges-A Case Study of the Current Situation of Non-Heritage Dance Conservation in South Xinjiang. Contemporary Dance Art Study, 9-22.

Qifei, Y., & Chuangprakhon, S. (2022). Hua'er folk song in Qinghai, China. Doctoral dissertation. Mahasarakham University.

Wang, H., & Li, J. (2019). Study on the Cultural Ecology of "Duan Gong" in The Post-Migration Context of the Three Gorges Gods' Ritual Song and Dance. Local Cultural Studies, 59.

Xiang, Y. (2009). On the Immateriality of Intangible Cultural Heritage - One of the Philosophical Issues on Intangible Cultural Heritage. Cultural Heritage, 1.

Yang, M., Shuai, Y., Yang, Y., Zeng, D., Peng, S., Tian, Z., & Shuai, C. (2022). In situ grown rare earth lanthanum on carbon nanofibre for interfacial reinforcement in Zn implants. Virtual and Physical Prototyping, 17(3), 700-717.

Zhang, Z., & Wang, M. (2021). The Construction and Connotation of "Cultural Space"--The Example of Beijing Dongyue Temple Fair. Journal of Zunhua Normal College, 159.

A Comparison of Light and Shadow Atmospheres on Stage between the Qian Opera Qin NiangMei and Tianqu

Dandan Sun[1], Nataporn Rattachaiwong[2], Xiulei Ren[3]

[1]Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[2] Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[3] Prof.Dr. Faculty of Music, Yunnan Arts University China.

Email: s63584947007@ssru.ac.th, nataporn.ra@ssru.ac.th, 845298386@qq.com

(Received : 3 March 2024 ; Edit : 10 March 2024; accepted : 12 March 2024)

Abstract

In the process of studying the evolution of performance forms in the art of Qian opera, two classical and timely representative plays, Qin Niangmei and Tianqu, were selected for a comparative study of performance forms. The research methods use image observation and literature research to compare and analyze the changes of group dance array and light and shadow atmospheres on stage of the two plays in detail. These two plays extract the aesthetic commonalities and personalities of the two plays in two aspects through the comparison of the stage light and shadow atmosphere which adapt their performance forms and draw lessons from their creation, in order to complete the innovation of Qian Opera art.

Key Words: Qian Opera, Qin Niangmei, Tianqu, Changes of Group Dance Array, Light and Shadow, Atmospheres on Stage

Introduction

As a kind of opera with local ethnic characteristics in China, Guizhou Opera has a strong performance style of ethnic minorities. It is mainly spread in the Dong people's inhabited areas at the junction of Guizhou, Hunan and Guangxi province which later widely spread throughout Guizhou. It has a history of nearly 300 years (edited by Guiyang Branch of China Musicians Association, 1962). In 2008, it was published in the China Culture Daily that Qian Opera was listed in the list of China's national intangible cultural heritage. At present, it is in jeopardy for the inheritance and development of Guizhou Opera. (Yuan Ye, 2015, page 29) It is a worldwide problem for how to treat traditional drama culture. The Japanese approach to kabuki is to maintain its original appearance, while the Chinese take inheritance and innovation of their own traditional dramatic poetry and "bring forth the new from the old" is the theoretical summary of this approach.

In the 1960s (Yang Jinyu, 2013, page 5), the Qian Opera Qin Niang Mei was a classic masterpiece at that time, with its revolutionary ideological progressiveness and artistry. It integrated characteristics of various expressive forms such as mythology, folk tales, narrative poems, legends, drama, and rap, combining with nationality, regionality, heritance, and comprehensiveness, which had high artistic performance value, cultural heritage value, and historical ideological progressiveness. From China's reform and opening up in the 1980s to the 21st century, the development of Qian Opera, represented by the play Tianqu performed in 2018, has integrated the spirits of ideological and progress in the current era with the aesthetic concepts of stage plays in western countries, based on the inherited national, artistic and regional artistic performance characteristics of Qian Opera. As Marx (1972) said: "The human beings have a rich and comprehensive feeling with a rational depth due to the ultimate source of the social practice. Without the practical activities of human society, man would not develop the capacity for aesthetic care."

Theoretical and Literature Reviwe

Marxism-Leninism's critical inheritance theory on cultural heritage

In the critical inheritance theory of Marxism-Leninism on cultural heritage, Vladimir Ilich Lenin (Vladimir Ilich Lenin, 1960, p. 362) once proposed: "absorb and transform all valuable things in human thought and cultural development." Mao Zedong (Mao Zedong, 1975, p. 19) said: "We must inherit all the excellent literary and artistic heritages by critically absorbing all the useful things in them, which will be used as references for the creation of works from the literary materials in the lives of the people here and now." Opera theorists Zhang Geng and Guo Hancheng (Zhang Geng, Guo Hancheng, 2013, pp. 563-570) have proposed on the basis of Marxism-Leninism's critical inheritance theory of cultural heritage: "We must inherit the existing artistic wealth; the new forms inhabit the old and tradition is reborn in innovation."

With the purpose of reviewing the aesthetic transformation process of visual image of Qian opera art and inheriting the existing aesthetic expression forms of lighting and pondering and exploring the current path of innovation, Qin Niang Mei and Tian Qu for two classical plays of Qian opera spanning nearly 60 years are compared in terms of the creation of stage light and shadow atmosphere based on Marxism-Leninism's critical inheritance theory on cultural heritage.

Comparative opera: Qian Opera Qin Niangmei (recorded in 1961). The main plot is: More than a hundred years ago, a beautiful Dong girl Qin Niangmei fell in love with Zhu Lang, a young farmer in a neighboring village in Sanbao, Guzhou. But at that time, there was an unreasonable rule of the Dong people that "the adopted daughters should follow their uncles" (arranged marriage by their uncles). In order to fight for freedom of marriage, they fled to a place called Qibaiguan Cave. Yin Yi, a local official here, coveted the beauty of Qin Niangmei and killed Zhu Lang in an attempt to occupy her. Qin Niangmei, with the help of the crowd, buried Yin Yi in his own grave and got her revenge. The changes of the group dance array of this opera are relatively single that its group dance dancers are the actors of the opera. In terms of artistic style, the light and shadow atmospheres on stage of

the opera is characterized by the contrast of virtual scenery with real scenery, which has the aesthetic conception of Chinese landscape painting.

Comparative opera: Qian Opera Tianqu (recorded in 2018). Main plot: The opera is about a touching story of Huang Dafa, a village secretary, who led the villagers to get rid of natural poverty and ideological poverty due to the lack of water, and opened a “life canal” to bring the villagers out of the poverty life and death line after a lot of difficulties and obstacles. The group dance array of the opera has a variety of changes, and the group dancers are not play performers, but a way to enrich the stage level, making the scene lively and full of singing and dancing with diverse dances. In terms of artistic style, the stage light and shadow atmosphere of the opera is characterized by using real scenes to express real scenes, with a strong sense of reality and richness of stage pictures.

Research Purpose

In order to better pass on and disseminate Qian opera, this paper compares and analyses the relative dance array changes and light and shadow atmospheres on stage of these two Qian opera productions, in order to distil the aesthetic commonalities and personalities of the artistic performance forms of Qian opera that meet the aesthetics of the contemporary viewing public, in order to carry on the inheritance and innovation of this performing art stage design of light and shadow.

Samples

No	Opera	Release Date	Producer	Stage Art Design	Lighting Design	Source of the Image Data
1	Qin Niangmei	1960	Shanghai Film Studio	unknown	unkonwn	https://www.bilibili.com/bangumi/play/ep365872?theme=movie&spm_id_from=333.337.0.0,
2	Tianqu	2018	Zhu Hong	Zhong Qiurong	He Dongli	https://v.qq.com/x/page/y3236c7wypo.html

Research Methodology

1. Method of Image Observation

This study is a qualitative study. This paper mainly analyzes and discusses the changes of group dance array and light and shadow atmospheres on stage of Qian Opera through the descriptive form of video observation and documentation record.

2. Method of Literature Research

The paper adopts the literature research method to historically observe the stage light and shadow technique and aesthetic concept transformation of the two plays for discussing the lighting technology and aesthetic form of Qian opera stage light and shadow atmosphere.

This paper mainly uses the theory of “the emergent quality of performance” in Bauman Richard’s Oral Art as Performance and the discussion of aesthetic forms in the Complete Works of

Marx and Engels to study the changes in the array of group dances and the differences in the atmosphere of stage light and shadow in the two operas, with a view to correlating these two means of opera performance, as performance forms with the changes in aesthetic forms. The differences in aesthetic interest brought about by these two visual performance forms, as well as the differences in the techniques and equipment used to create light and shadow on stage, are studied.

Research Findings

Zhu Hong (Guizhou Institute of Culture and Art, 2008, p. 28) pointed out in "Wonderful Works of Opera · Qian Opera" that the stage art of Qian opera uses the creation methods of "virtuality, decoration and exaggeration" of opera art to express the artistic style of the play and reflect the artistic effect of "large scale, grand style and magnificent momentum". Qian Opera stage art is not only simply an explanation of the superficial living environment of the play, but it pursues a high degree of unity with the content of the play based on the theme and profound connotation of the play, so as to render the atmosphere and enrich the inner world of the characters.

Chinese opera is mainly composed of three different artistic forms: folk song and dance, rap and comedy. It is originating from the primitive song and dance, which is a comprehensive stage art style with a long history. It is composed of literature, music, dance, fine arts, martial arts, acrobatics and performing arts. There are more than 360 kinds form. It is characterized by the convergence of many art forms in a standard to embody their individual personalities in the common nature. (Zhang Yihe, 1999, pp. 3-18) Light and shadow atmosphere is a term of art. The analysis of light and shadow atmosphere is mainly for the purpose of explaining the "picture beauty" interest of Qian opera "Qin Niangmei" and "Tianqu",which also includes the relationship between the creation of light and shadow atmosphere and the development of Qian opera. The following is only the classic images in Qian opera. The typical single image, double image, group image and the pictures with strong tendency of light and shadow color are selected from the two plays to compare the picture beauty and aesthetic interest of the two plays.

(The image of Qin Niangmei refers to in this study is black and white, so we will not analyze the "color" part created by light and shadow atmosphere here.)

1. Analysis of creation of light and shadow atmosphere in the play Qin Niangmei



Figure 1 The scene of Zhu Lang's appearance

Source of the image URL:

https://www.bilibili.com/bangumi/play/ep365872?theme=movie&spm_id_from=333.337.0.0, Shot at 2: 45, made by Sun Dandan in 2022

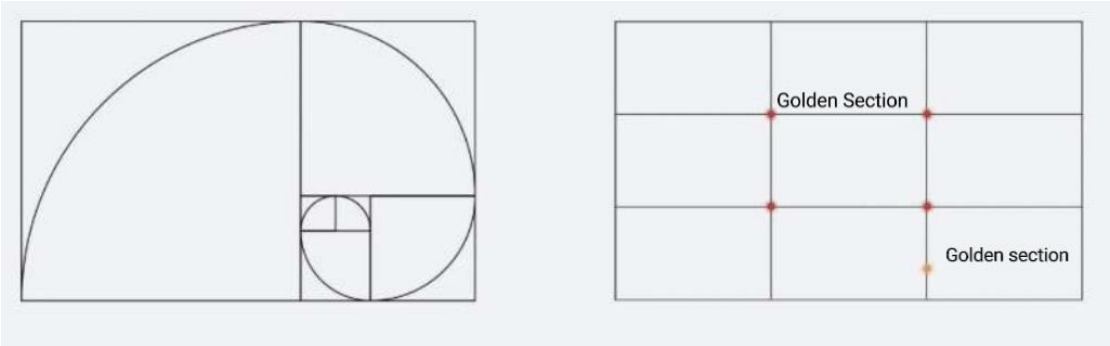


Figure 2 Fibonacci lines and golden section ratio

Source of the image URL: https://image.baidu.com

Made by Sun Dandan in 2022

As shown in Figure 1, a bright moon is in the sky at the beginning of Qin Niangmei, which is in contrast with the ancient pagoda. The light source here is located in the upper right corner of the picture, where the moonlight is pouring down from the top right to the left. The lens is shot against the backlight while the figure of the male protagonist Zhulang is visible against the moonlight. The photographer connects the two subjects of the picture with light -- moonlight and the main character Zhulang. The theme is highlighted of "missing under moonlight" and the sense of scene blending appeared on the paper. The whole picture is composed evenly on the diagonal. It is harmonious between the nearby figures and the distant scenery for the visual proportion. The picture is full of poetic beauty, which is the creation of the aesthetic sense of symmetry of the picture. The position

of the hero's picture is exactly at the golden ratio point (Golden ratio point: it means to the whole is divided into two parts while the ratio of the larger part to the whole part is equal to the ratio of the smaller part to the larger part and the ratio is about 0.618. This ratio is considered to be the most aesthetically pleasing which is known as the golden ratio point.) while the line connecting heaven and earth is also at the golden ratio point, which is the aesthetic feeling of the picture created by mathematical proportion. The picture is mostly black in order to omit the unimportant scenery and highlight the main body of the picture which mainly plays a role of blur.



Figure 3 Jiangjian Slope scenery scene

Source of the image URL: https://www.bilibili.com/bangumi/play/ep365872?theme=movie &spm_id_from=333.337.0.0,

Shot at 2: 23, made by Sun Dandan in 2022

As shown in Figure 3, this screenshot is a landscape map of Guizhou, which the scene is Jiangjian Slope in the play "Qin Niangmei".This is a typical rich Chinese landscape painting (Chinese landscape painting: mainly describes the natural landscape of mountains and rivers, focusing on the abstract expression of objects rather than physical representation.) artistic conception of the picture, which is composed of the ethereal distant mountain, two birds fly together, near the main body of the real scene is the river arrow slope and then close is the black frame of the branches. On the level of light and shadow, the mountains in distance are light gray, the Jiangjian slope stele in the middle is heavy gray and the branches in the near is heavy black. The contrast of light and shadow becomes stronger from far to near. In terms of visual aesthetic taste, Jiangjianpo stele as the main object is more "real" while the picture depth of field is well-spaced and well-layered with the dim light and shadow disposal of the distant view.



Figure 4 A scene of the Zhu Lang and Niangmei

Source of the image URL: https://www.bilibili.com/bangumi/play/ep365872?theme=movie&spm_id_from=333.337.0.0,

Shot at 14: 24, made by Sun Dandan in 2022

As shown in Figure 4, a double portrait is selected. The theme of the picture is the love between two lover Zhu Lang and Niangmei under the moon. In terms of composition, the whole picture is centrally symmetrical in layout; in terms of black and white distribution, the two-person scene focuses the light source on the persons, and apart from the subject duo and the distant moon, the remainder of the picture is heavy black, which nicely sets off the face-to-face centre. The theme created by the light and shadow atmosphere serves the emotional exchange between the two, i.e. the theme of “love under the moon”.



Figure 5 Group scenes

Source of the image URL: https://www.bilibili.com/bangumi/play/ep365872?theme=movie&spm_id_from=333.337.0.0,

Shot at 28: 20, made by Sun Dandan in 2022

As shown in Fig.5, it shows a group scene with the main characters, Zhulang and Niangmei, singing and communicating with the chief of the Kanto cave, Yinyi, and other people as they move into the Qibaiguan Cave. Firstly, the light source distribution is strongest and most abundant for the male protagonist (third from the left) and Ginyi, the chief of the Cave (fourth from the left), followed by the female protagonist Niangmei (second from the left), with the rest of the group being dimly lit. The main character, Zhu Lang and the supporting role, Yin Yi are in conflict to strive for the actress, Niangmei. This way of distributing light to deepen the dramatic conflict between the main characters helps the viewer to quickly grasp the primary and secondary relationship as well as opposite relations between the characters.

On the whole, the light and shadow atmosphere of the play Qin Niang Mei is created by emphasizing the interplay of situations in the relationship between people and objects (scenery), such as Fig. 1, the echoing relationship between the moonlight and the backlighting of Zhulang's body silhouette in the scene of "Zhulang's appearance"; in the creation of the pure scene atmosphere (scenery atmosphere), such as the scene of In terms of creating a pure scene atmosphere (scenic atmosphere), such as Fig.3, the scene of "The Jiangjian Slope", the combination of the airy perspective of near solidity and far emptiness and the colour distribution of light and shade of near heaviness and far lightness is appropriate, and the creator has well expressed the scenic mood of Chinese landscape painting; as shown in Fig.4, in terms of shaping the image of a double portrait, the centre of the atmosphere of light and shade is mainly focused on the figure, which is manifested in the full light of the figure and the black fading of the nearby scenery; as shown in Fig.5, in terms of shaping the image of a multi-person portrait, the atmosphere of light and shade is In terms of shaping the image of multiple people, the centre of its light and shadow atmosphere is mainly concentrated on the main characters in the exchange, while the light area and contrast between light and dark of the rest of the people is relatively dark, objectively this is the creator's use of light and shadow to express the important characters in the plot - male lead and male partner of the drama.

2. Analysis of the creation of light and shadow atmosphere in the play Tianqu

2.1 Analysis of stage lighting techniques



Figure 6 Different scenes of diverse stage lighting illustration
Source of the image URL: https://v.qq.com/x/page/y3236c7wypo.html
Shot made by Sun Dandan in 2022

As shown in Fig.6, the main direction of the light source set up from the Qian opera stage, in addition to special scenes of special effects lighting needs (such as the fourth lively scene in the above picture under the hit on the light column light source), most of the light source direction of the light is on the top light. The setting of the top light, one is to imitate the natural light source (sun) needs.
From top to bottom, the "single person with a separate focus aperture" technique in the first single person scene screenshot is used to highlight the main character and focus the audience's attention; the "double subject light and ambient diffused light" technique is analyzed separately in the second doubles scene screenshot. The main light is used to accentuate the two main characters. The evenly distributed 'multiple subjects' lighting technique in the third screenshot of multi-person scene only serves to balance the need for a scene with a supporting cast of characters. The 'multi-luminous column effect and front row of characters' lighting technique in the fourth screenshot of lively scene

is analyzed to show that the multi-luminous column effect is a manifestation of the 'lively' nature of the scene, while the front row of characters is a focal circle of light to emphasize the identity of the protagonist or the main character in the performance. The focus aperture on the front row of characters is needed to emphasize the identity of the lead or supporting actor.

2.2 Analysis of the color palette



黄大发为修渠筹款犯难时
(when Huang Dafa is in trouble to raise money for the construction of the canal)

盼嫁女儿伤心时
(When Huang Dafa's daughter's dowry money was taken by Huang Dafa to repair the canal and she was sad)

修渠勘探队员意外坠崖时
(when the exploration crew of the canal accidentally falls off the cliff)

Figure 7 Diagrammatic representation of the relationship between cool tones and melancholic scenes

Source of the image URL: https://v.qq.com/x/page/y3236c7wypo.html

Shot made by Sun Dandan in 2022

The light and shade tends to change according to the needs of the play. As shown in Fig. 7, screenshots of three scenes with blue and cold colors are taken: "when Huang Dafa is in trouble to raise money for the construction of the canal", "Huang Dafa's daughter was sad about dowry money was taken by Huang Dafa to repair canals", and "when the exploration crew of the canal accidentally falls off the cliff". These three sad scenes show that the creator's use of stage lighting is based on cold blue tones. Blue is a cold colour, itself in the emotional tendency of the colour has a melancholy, cold emotional depression characteristics. In this way, the use of cold blue tones to express the sadness and difficulties of the play is the main method of creating the atmosphere of the play.



Figure 8 Illustration of the relationship between warm colors and festive scenes

Source of the image URL: https://v.qq.com/x/page/y3236c7wypo.html

Shot made by Sun Dandan in 2022

In terms of the use of warm tones, three scenes have been selected for reference, namely "when the villagers are helping each other to fetch water", "Xiaopeng (Huang Dafa's nephew) is getting married and the villagers are welcoming him" and "when the canal is successfully constructed and the water is diverted". The three scenes are shown in the figure (Figure 8). These three scenes can be summarized as festive scenes. In terms of the use of colour:

1. The scene "when the villagers help each other to fetch water" is a warm scene of villagers helping each other, the light and shadow atmosphere is in warm orange to match the warmth and emotion of the drama.

2. In the scene "When Xiaopeng is getting married and the villagers are welcoming him", the light and shade are mainly red and orange. The sporadic big red colour (Big red colour (Chinese Red) : Red is the favorite color of the Chinese nation that represents joy, excitement and peace which even becomes the cultural totem and spiritual conversion of the Chinese people.), represents the traditional Chinese colour of welcoming the bride, the rose red colour with a hint of mystery foreshadows the change in the plot (the fiancée of Xiaopeng refuses to marry), and the warm orange colour is the base colour of the warm scene where the villagers spontaneously help to welcome the bride. The light and shade of this scene are unified and varied, catering to the festive nature of the

bridal shower (big red) and highlighting the twists and turns of the plot (rose), while not missing the warmth of the villagers (warm orange).

3. The scene of the "successful construction of the canal and diversion of water" is dominated by a yellow-green colour scheme, which represents vitality. This scene is the moment when Huang Dafa leads the villagers to successfully build the canal and divert the water. The yellow-green of the trees in nature, this light and shadow atmosphere of the theme implies that the families in the fields can thrive with water, which also represents that the livelihood and life of the people in the mountain village are revitalized by the arrival of water.

Discussion

The main difference between the modern production of Tianqu and the traditional production of Qin Niang Mei in terms of lighting atmosphere creation is mainly on the technical level, i.e. the use of modern stage electrification equipment in terms of light, lighting, shadow and color, such as the use of the canopy projection, multi-source focused aperture and LED large-screen electronic screen in the production of Tianqu. These modern lighting and scenic equipment add visual expression to the stage performances of modern Qian opera. In contrast, the production of Qin Niang Mei did not have such technical performance conditions, so we do not need to use a 'technical' perspective to evaluate the level of artistic expression of the two. Without image, there is no art (Jiang Wenbo, 2011, 106). Therefore, the following mainly focuses on the visual image of the lighting atmosphere of the two plays:

Although the light and shadow atmosphere of Qin Niangmei is created without the assistance of lighting equipment, but with the photographer's artistic cultivation and aesthetic taste, its plane composition carefully distributes the proportional relationship between the main character and the picture to create the mathematical beauty of the golden ratio division, which is the reason of his rational shaping of beauty. Its black-and-white distribution of light and shadow is strictly distributed to the main character (the leading role), which is a factor to shape the intellectual beauty. The light and shadow atmosphere of background image (such as the scenery of the Jiangjian slope in Figure 2) has made a comparison in colors from near to far and from dark to light that the overall image is full of the typical aesthetic characteristics of Chinese landscape painting, which is the factor to shape the perceptual beauty. In other words, the purpose of Qin Niangmei in composition, black and white distribution, and color contrast is to shape the visual image with a very clever and secretive technique. This means and method of art creation, which plays a role in the artistic effect of accumulating the beauty of the picture, is very valuable. The creation of light and shadow atmosphere in Tianqu is technically richer than that of Qin Niangmei in terms of color rendering, lighting techniques, light source settings, and scene-setting light curtains. From the perspective of overall artistic effect and visual aesthetics, the use of warm and cold colors and the emotional needs of the development of the plot reflect each other, together increasing the "aesthetic reality".

In the historical development of the two classic plays, the former Qin Niangmei pays attention to the nature of light and shadow shaping instead of pursuing the dazzling artistic scene and it often uses the image of natural scene to shape the stage beauty; The stage lighting design concept of the latter Tianqu is as follows: It emphasizes the inner emotional expression of the drama and the shaping of dynamic space. Under the control of the lighting designer, the light not only has the role of lighting, but also can render the atmosphere with the cold and warm tone and cut the time and space with the focus aperture. The two plays are performed nearly 60 years apart. This historic shift in the aesthetic concept of light and shadow design on two aspects. On the one hand, the rapid development of intelligent computer lights, video lamps (electronic screens) and lamp tube control system in recent years has provided strong technical support for the use of stage lighting in "Tianqu", which makes the stage lighting more able to match the plot to set off the atmosphere and shape the image of characters; On the other hand, material determines consciousness.

The upgrading and development of lighting technology also makes lighting designers more inclined to create realistic pictures with direct reproduction. Lighting designers not only project images on the sky curtain, floor and scenery, but also they cast light and shadow on the characters, which makes the actors' bodies colorful. It fully demonstrates the great metaphorical and symbolic function of stage light and shadow in the intervention of dramatic action. It can be said that the stage art artists have formed a new overall image with individual, separate and special light and shadow pictures according to the prescribed theme and situation at the beginning of trying to use light and shadow in Qian Opera "Tianqu". It conveys the specific time and space rhythm through the combination of images to express the theme of the drama. It is clear, direct and expressive for the aesthetic concept of lighting in the play Tianqu, which can reveal certain psychological state of characters. The lighting in the play "Qin Niangmei" is not technically equipped with such equipment conditions, but it creates an alternative aesthetic feature based on the beauty of mathematical proportion and the image of Chinese landscape painting even under the limited technical conditions. It is generally called technology has high and low but artistic aesthetic without high and low.

It is worth to see dialectically that technology plays a decisive role in the historical longitudinal trajectory of stage lighting and technical development of Qian opera art. But it does not mean that the artistry of lighting and image language of Qian opera on stage is not important. On the contrary, today’s Qian opera “stage lighting image language” is never a pile of technology, but has the following characteristics in the use of artistic vocabulary. 1) relying on the poetic and precise sensual expression of the opera creator. 2) relying on the rapid and accurate control and switching of the stage lighting system. 3) closely cooperate with the actor’s performance. 4) combine precisely with the stage space, such as with the changes of light area, projection angle, projection range. 5) fully integrated with the main body of the opera.

Conclusion

In examining the evolution of performance forms within Qian opera, the comparative analysis between "Tianqu" and "Qin Niangmei" highlights significant differences in lighting atmosphere creation, particularly concerning technical advancements. "Tianqu" benefits from modern stage electrification equipment, allowing for intricate lighting, shadow, and color effects such as canopy projection, multi-source focused aperture, and LED screens. These enhancements offer a visually expressive dimension to modern Qian opera performances. Conversely, "Qin Niangmei" lacks such technical capabilities, relying instead on the artistic sensibilities of photographers to craft a visually captivating stage. Through careful composition and distribution of light and shadow, "Qin Niangmei" achieves a subtle yet compelling aesthetic, drawing inspiration from mathematical proportions and Chinese landscape painting.

Historically, the contrasting approaches to lighting design reflect shifts in aesthetic sensibilities over nearly six decades. "Qin Niangmei" prioritizes naturalistic scenery and understated lighting, whereas "Tianqu" emphasizes emotional expression and dynamic spatial composition. This evolution is both a product of technological advancements and shifting artistic philosophies. While modern technology has undoubtedly revolutionized stage lighting in Qian opera, it is essential to recognize the enduring artistic significance of lighting design. Regardless of technical capabilities, the artistry of lighting and image language remains paramount. Qian opera's stage lighting is characterized by its poetic expression, precise control, integration with actor performances, and harmonization with stage space, emphasizing its intrinsic value beyond mere technological prowess. As such, the aesthetic evolution of Qian opera's lighting design embodies a dynamic interplay between technological progress and artistic expression, ensuring its continued relevance and resonance in contemporary cultural discourse.

Suggestion and Recommendation

The study titled "A Comparison of Light and Shadow Atmospheres on Stage between the Qian Opera Qin NiangMei and Tianqu" offers valuable insights into the evolution of stage lighting within Qian opera productions. However, to further enrich our understanding of this topic and explore its broader implications, several avenues for future research can be considered

1. Exploring Technological Innovations, Given the rapid advancements in stage lighting technology, future studies could delve deeper into the impact of modern lighting equipment and techniques on the visual aesthetics of Qian opera performances. This could involve investigating the utilization of cutting-edge technologies such as LED screens, intelligent computer lights, and projection mapping in enhancing stage lighting effects.

2. Comparative Analysis Across Different Qian Opera Productions, conducting comparative analyses similar to this study but involving a broader range of Qian opera productions could provide a more comprehensive understanding of the evolution of stage lighting aesthetics within the genre.

Examining productions from different historical periods, regions, or artistic styles could yield valuable insights into the diverse approaches to stage lighting in Qian opera.

3. Audience Reception and Perception Studies, future research could focus on audience reception and perception of stage lighting in Qian opera performances. This could involve conducting surveys, interviews, or focus groups to gather insights into audience preferences, interpretations, and emotional responses to different lighting atmospheres. Understanding how audiences engage with and interpret stage lighting could inform lighting design decisions and contribute to enhancing audience experiences.

References

BaumanRichard. (2008). The Newness of Performance. In BaumanRichard, Oral art as performance (Yang Lihui, trans., 41). Guilin: Guangxi Normal University Press.

BaumanRichard. (2008). The Newness of Performance. In BaumanRichard, Oral art as performance (Yang Lihui, trans., 41). Guilin: Guangxi Normal University Press.

Guizhou Institute of Culture and Arts. (2008). The wonders of opera - Qian opera. Guiyang City, Guizhou Province, China: Guizhou Culture Audio and Video Publishing House.

Jiang Wenbo. (2011). The visual image of art. (Jiang Wenbo, editor) Beijing, China: Higher Education Press.

Marx, Engels. (1972). Marx, Engels, and Engels' Works (1972 ed., Vol. 8). (edited by the Central Compilation Bureau, translated) People's Publishing House.

Sheng Na. (2016). The Artistic Symbolic Expressions of Qian Opera. Art Technology, 1-2.

Yang Zhenyu. (2013). A Study of Modern Opera in the Late Twentieth Century. Beijing, China.

Research on the choreography techniques of the modern ballet Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

Lina Lyu[1], Phakamas Jirajarupat[2], Qianqiu Jin[3]

[1]Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[2] Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts,Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[3] Prof.Dr. Jiangnan Vocational College of Media Arts, Chaina.

Email: s63584947021@ssru.ac.th, phakamas.ji@ssru.ac.th, jinqianqiu1391@sina.com

(Received : 22 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

Abstract

In recent years, the intersection of literature and dance has become a fertile ground for exploration, revealing both similarities and distinctions between these art forms. Notably, numerous literary masterpieces have undergone adaptation into dance dramas, enriching the expressive palette of both literary works and dance performances. One such example is the dance drama "Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber," a contemporary reinterpretation of the classic novel "Dream of the Red Chamber." Through the infusion of modern choreography techniques, this production seamlessly marries ancient literature with contemporary sensibilities, showcasing a blend of historical narrative and modern societal themes. This innovative approach not only imbues the work with a sense of historical continuity but also expands the possibilities for diverse artistic expression, offering audiences a multidimensional experience that bridges the past and present.

Keywords: Modern Ballet Dance, Choreography Techniques

1. Introduction:

Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber was created in 2007 by Chinese ballet choreographer Xiao Suhua and was first performed by Guangdong Ballet. The dance drama is adapted from Dream of the Red Chamber, one of China's four great classic novels. The whole drama focuses on the romantic entanglement between Jia Baoyu, Lin Daiyu and Xue Baochai (Bech, 2002). It is presented in various forms such as solo dance, pas de deux, pas de trois, five-person dance, and group dance, with each independent dance segment adding radiance to each other in the holistic drama. The differences between literature and dance in terms of art form, aesthetic characteristics, etc. bring different aesthetic feelings to the audience. The dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, which includes the choreographer’s thoughts on the basis of the novel Dream of

the Red Chamber, shows disruptive changes in terms of character image and ideas. The feelings of the characters are used to express the appeal, that is, exposing social conflicts and reflecting people's lives.

The dance drama, adapted from "Dream of the Red Chamber," a renowned classic novel in Chinese literature, serves as a rich source for investigating the portrayal of character images and ideas through dance choreography. With a focus on the romantic entanglement between Jia Baoyu, Lin Daiyu, and Xue Baochai, the production presents various dance forms such as solo, pas de deux, pas de trois, and group dances. Each dance segment contributes to the holistic narrative, adding layers of depth and complexity to the characters' emotions and relationships. The differences between literature and dance as art forms, characterized by their respective aesthetic attributes, offer distinct avenues for conveying character emotions and ideas to the audience. Through choreographer Xiao Suhua's interpretation and adaptation of the novel, the dance drama introduces disruptive changes in character portrayal and thematic exploration. By translating the feelings of the characters into expressive movements, the production aims to illuminate social conflicts and reflect the complexities of human experience.

In addition to character portrayal, the study also delves into the choreographic techniques of "alienation" and "parody" employed in the dance drama. These techniques serve as artistic devices for distancing the audience from familiar narrative conventions and inviting critical reflection on societal norms and values. "Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber" showcases choreographic elements that disrupt traditional storytelling conventions, introducing elements of alienation to challenge audience perceptions and provoke thought. Through parody, the production employs humor and irony to critique societal norms and offer alternative perspectives on the characters and their relationships. By examining the choreographic features of "alienation" and "parody" within the context of the dance drama, the study seeks to elucidate how choreographic choices contribute to the overall thematic and aesthetic impact of the production, enhancing audience engagement and critical interpretation.

2. Objective

1. To study the similarities and differences in character image and ideas in dance choreography.

2. To study the choreography features of “alienation” and “parody” in dance drama.

3. Research methods

The ballet Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber was studied using the literature research method and case analysis method on the basis of collection and sorting of relevant literature in this field.

3.1 Document research method

This method entails comprehensive collection and systematic review of relevant literature pertaining to the choreography techniques utilized in the ballet production. Sources include academic journals,

books, articles, and other scholarly publications focused on ballet choreography, modern dance, and adaptations of literary works in dance. Through meticulous examination of existing literature, the researcher gains insights into the theoretical frameworks, historical context, and artistic influences informing the choreographic choices made in "Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber."

3.2 Case analysis method

In addition to document research, the study employs a case analysis approach to delve deeper into the specific choreographic techniques employed in the ballet production. This involves detailed scrutiny and interpretation of the choreographic elements within "Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber," including movement vocabulary, spatial organization, thematic motifs, and stylistic nuances. By closely analyzing individual dance segments and their relationship to the overarching narrative, the researcher seeks to uncover patterns, trends, and innovative approaches in choreography.

Combining these research methods allows for a comprehensive exploration of the choreographic techniques utilized in "Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber." By synthesizing insights from existing literature with in-depth analysis of the ballet production itself, the study aims to provide a nuanced understanding of the artistic vision, creative process, and aesthetic impact of the choreography within this modern ballet adaptation.

4. Results

From the original novel Dream of the Red Chamber to the ballet Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

4.1 The similarities and differences between the personalities of characters in Dream of the Red Chamber and Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

In Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, the choreographer focuses on Jia Baoyu, Lin Daiyu, Xue Baochai and Grandmother Jia. In the original work Dream of the Red Chamber, the social characteristics are mainly the view of men superiority compared to women, absolutism, etc. Jia Baoyu was a direct descendant of the Jia clan among the four major clans. Born with a jade in his mouth, Jia Baoyu was intelligent and good-looking, living in the lap of luxury, on whom the family pinned high hopes. However, Jia Baoyu had a rebellious streak, who abhorred the social system of the time, criticized the so-called right way, and was respectful of women. Lin Daiyu became motherless at a young age, and Grandmother Jia (Jia Baoyu’s maternal grandmother) took her in. Lin Daiyu was quick-witted and knowledgeable yet proud and aloof, who was in frail health, depending on the Jia family for a living. She shared Jia Baoyu’s rebellion against the social system at that time, and fell in love with Jia Baoyu. She was praised for pursuing personality liberation and supporting the freedom of marriage. However, due to the social system at that time, Lin Daiyu was not married to Jia Baoyu. Lin Daiyu finally died of heartbreak on the night of wedding between Jia Baoyu and Xue Baochai.

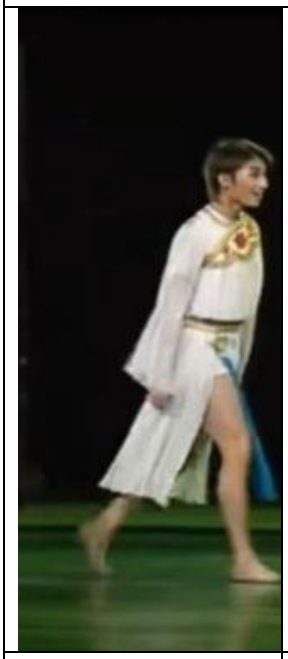
The main characters in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber			
			
Jia Baoyu	Lin Daiyu	Xue Baochai	Grandmother Jia

Figure 1 The four major characters in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

According to the original book, Xue Baochai, who was born into a prominent family, is elegant and graceful, with an unconstrained character. Like Baoyu and Daiyu, she resented the oppressive social system at that time and criticized the autocratic officialdom, but Xue Baochai lacked the courage to rebel. Bound by the secular restraint, she believed that Baoyu should join the dark officialdom replete with autocracy. At the same time, because Xue Baochai followed the social system and become a kind of believer and defender of it, she met the image of women demanded by elders and society in that era, and was considered by the elders to be Jia Baoyu's ideal wife. Grandmother Jia, who was called the "ancestor" in the original Dream of the Red Chamber, is the person with the highest status in the Jia clan, and is also Jia Baoyu's maternal grandmother. She was refined, optimistic, open-minded and kind-hearted. In the original work, Grandmother Jia adores Lin Daiyu, supporting her grandson Jia Baoyu's love with Lin Daiyu, and hoping that Lin Daiyu could become Jia Baoyu's wife.

In the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, choreographer Xiao Suhua still portrays Baoyu as a rebellious person who held fast to his belief. However, unlike the aristocratic son who lived a romantic life according to the original work, Baoyu in the dance drama is a young man living in modern times, with his special status. In the article "Exploration and Innovation in Dance Drama Creation - My Philosophy of Dance Drama", choreographer Xiao Suhua (2014) said that after reading the novel Dream of the Red Chamber, he found that intellectuals who were patriotic and concerned about the people were always suppressed and persecuted. This is one of the reasons for his adaptation of the novel (Xiao Suhua, 2009, p3). According to the original work, Jia Baoyu, a

person with a rebellious spirit who had been oppressed and did not associate with the secular world, eventually perished. However, choreographer Xiao Suhua enabled Jia Baoyu to have a new life in the new era in the dance drama through modern adaptation. In the Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, Jia Baoyu is portrayed as a contemporary intellectual, demonstrating the integrity of intellectuals who hold fast to their own beliefs, and are not afraid of power, and are not swayed by the prevailing thoughts in society. In this sense, the image, character and state of mind of Jia Baoyu in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber and the novel Dream of the Red Chamber coincide.

In dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, Lin Daiyu is the same as in the original work, falling in love with Baoyu, sharing Baoyu's resistance against feudal society, and also in frail health. However, in the dance drama, Daiyu's actions, such as eloping with Baoyu and having wedding photos taken with Baoyu, show a modern flavor. The images of Xue Baochai and Grandmother Jia in the dance drama are one-sided and stereotyped compared to those in the original work. Baochai and Grandmother Jia are the villains in the dance drama, in which Baochai is not the unrestrained and frank person as in the original work, and Grandmother Jia is a harsh person who tries to have Baoyu (2002) in the palm of her hand. In the dance drama, Grandmother Jia regards Xue Baochai, a traditional woman, as Jia Baoyu's ideal wife, and made repeated efforts to act as a go-between. She also quarterbacked a sham wedding (Xue Baochai, instead of Lin Daiyu, is married to Jia Baoyu). In this process, Grandmother Jia tries to break up Lin Daiyu and Jia Baoyu who fall in love, that is, they are not allowed to meet in private. While such changes make the characters stereotyped, it better highlights the social forces represented by Baochai and Grandmother Jia oppressing the freedom represented by Baoyu and Daiyu, as well as the harsh living environment of Baoyu and Daiyu.



Figure 2 Grandmother Jia orchestrated a sham wedding in which Xue Baochai replaced Lin Daiyu

4.2 Similarities and differences between Dream of the Red Chamber and Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber in terms of ideas

The Dream of the Red Chamber is marvelous in terms of the portrayal of characters, narrative method, and ideological connotations. In particular, its ideological content has been studied and discussed by scholars since modern times. There are several obvious ideas generally recognized: first, the contempt for the social system and officialdom concept at that time. Second, the unique evaluation and praise of women. Third, treat the lower class people such as servants on an equal footing. These concepts of equality, the pursuit of freedom, respect for women, and liberation of personality are common in modern times, but these were regarded as rebellion at that time and were not tolerated.

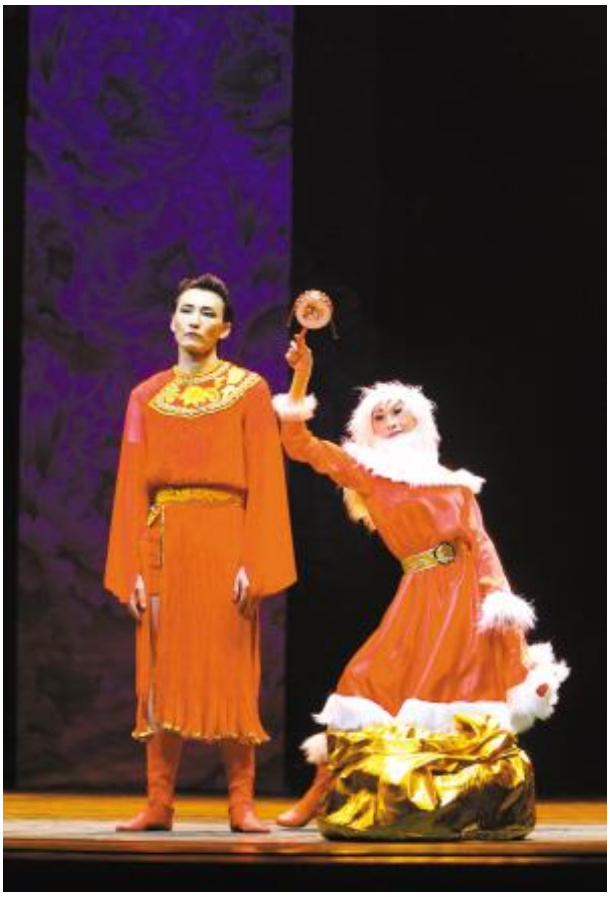
As a modern ballet, the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber was positioned as “disruptive” at the time of creation. This disruptive significance is manifested in the concept of the dance drama, the character images, and the plot of the dance drama. It shows the idea of the choreographer using the classic to turn the classic upside down, and using the tradition to express the appeal (Lan Yulan, 2014). Although the Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber only includes four characters, its core idea coincides with that of the original novel Dream of the Red Chamber

5. The creative characteristics of “alienation” in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

In Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, the method of “alienation” in Brecht’s creative system was employed for the first time. Alienation results in a distancing effect that defamiliarizes what is familiar and then reacquaints ourselves with it (Siegel, M.B., 2011). Finally, the audience is guided to dynamically think about the plot, pose questions and then look for answers (Schneider, R., Ross, J., & Manning, S.,2020). The dance drama is distinctly “disruptive” in terms of the classic work, the inherent thinking of the audience, and some traditional dance drama works. It better underscores the personal consciousness of the choreographer, and gives a more distinct modern spirit to the work.

5.1 Alienation of space-time boundaries

The Dream of the Red Chamber has been adapted for the stage many times. The Lin Daiyu by the National Ballet of China and the Dream of the Red Chamber by other dance troupes are basically faithful to the original work. In other words, the literary language is recreated for dance drama on the basis of the original work. However, Xiao Suhua’s Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber narrates the story of a contemporary young man playing the role of Jia Baoyu who explains his choice in love and rebellion against the family through the events such as Baoyu being whipped, marriage of Baochai and death of Daiyu, and breakup between Daiyu and Baoyu. It expresses the values of contemporary young people pursuing individuality and self, and defying the authority. Therefore, it occurs across different time and spaces.



The dance drama is positioned as a modern ballet showing the opposition to tradition, and its choreography is similar to that of a fantasy novel. The choreographer put scenarios and elements from different eras in the same scene. Different time and space present a multi-dimensional and well-arranged view of time and space in the Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber. The characters in the dance drama are both familiar and strange to the audience. The names, plot and character settings ring a bell, but the behavior of the characters is different, such as the traditional and elegant women having a lively bullfight dance, the wedding photos of Baoyu and Daiyu, the submachine guns touted by servants attired in ancient costumes... The whole dance drama seems to have an absurd alienation effect, but when these eccentric combinations are presented, the audience feel deeply shocked. For example, Grandmother Jia is dressed as Santa Claus to cheer up Baoyu, who lost Daiyu, and went to great lengths to use all the fun things in the world to make Baoyu happy, including cartoon dolls such as Disney's Roger Rabbit. These modern things were nonexistent more than 200 years ago, but the choreographer added them in a dance drama to serve the plot, and create a alienation effect.

Figure 3 Grandmother Jia dressed as Santa Claus and Baoyu

In the ever-changing space, the choreographer brings the audience into an illusory and unpredictable artistic atmosphere that the audience never know what will happen next. Such artistic atmosphere includes the divorce of what is imagined from real life, the contrast between painful feelings and absurd plot, the emergence of various elements, and the release of inner emotions (Risner, D., & Oliver, W., 2017). These all mirror the problem shown by the dance drama – impetuous mind and

confusion of modern people. It can be said that this work is an attempt to draw on classical work and modern concepts in the form of dance drama.

The choreographer applies modern ideas when choosing the storyline. For example, in the plot of Baoyu being whipped, the original book shows the audience the relationship between orthodoxy and rebellion, the relationship between the legal wife and concubines, and the relationship between the aristocratic offspring and the lower class performers in a large feudal family. However, because many of these plots are divorced from today's real life, the choreographer only keeps the main conflict - the conflict between parents and children, which reflects the troubles of contemporary teenagers in the period of growth. Moreover, other stories also reflect the values of contemporary youth, to a greater or lesser extent.

5.2 Alienation of subconscious choreography

Sigmund Freud divided mental life into three "provinces" – id, ego, superego. Balanced and accurate analysis and processing of these three forms is an important means for the choreographer to present the consciousness of characters in the work (Garafola, L., 2012). The subconsciousness is the level of "id", and is also an important aspect that dance choreographers focus on in the creative process.

In the plot of the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, the way to sow the subconscious state is to add the form of "dream". According to psychoanalysis, dreams are usually the vehicle of presenting and revealing the subconscious (Li Qi, 2011). In this dance drama, "dream" does not appear as a noun but as a verb. At the beginning of the dance drama, when Baoyu dreams about Daiyu and Baochai, the choreographer uses the dance vocabulary of seductive rumba to reflect Baoyu's hot pursuit of young woman subconsciously. In the subsequent bullfight dance with the red cloak, the passion between Baoyu and his beloved woman Daiyu is expressed in an implicit way, which shows Chinese aesthetic charms.

Professor Yu Ping noted that "contemporary artists add their own stance and vision without exception, and even project themselves in their interpretations of classical works" (Yu Ping, 2003). This is exactly the manifestation of the choreographer's subconsciousness in the dance drama. Choreographer Xiao Suhua said that he is a person with a "serious" complex for the Dream of the Red Chamber. In the Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, as Xiao Suhua said, the actor plays the physical role of Jia Baoyu, while the choreographer plays the mental role of Jia Baoyu (Xiao Suhua, 2014). This shows that the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber is an embodiment of the choreographer's subconscious in dance choreography.

Dance vocabulary is only a form of expressing the choreographer's thoughts. Only if the dance choreographer has a burning creative impulse and desire for the dance can the ultimate presentation touch the audience. The subconscious offers an opportunity to stimulate the creative desire of the dance choreographer. Only by understanding what you want to express can you produce excellent works. This is one reason for the success of the dance drama Stone in the Sun - Dream of

the Red Chamber. It is because the choreographer knows what he wants to express that the dance can achieve the unity of the inner world and the external world.

5.3 Alienation of dance vocabulary

The Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber is innovative in the dance language. It is not merely to take off pointe shoes, replace the TUTU skirt with fine gauze, or to add the movements of opera and martial arts. Instead, it changes and supplements the traditional ballet vocabulary with modern dance vocabulary on the basis of the plot. Since Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber is a modern dance drama based on ancient literature, modern dance could be used to represent the emotions of contemporary young people in dance vocabulary, and classical dance could be used to narrate ancient story. However, Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber says no to this expedient approach. Instead of displaying dance techniques, the choreographer focuses on using the body language of dancers to express the inner emotions of the character. The dance vocabulary of this drama is diverse, including street dance, modern dance, and folk dance, integrating traditional ballet vocabulary with rich dance vocabulary. This dance vocabulary makes this dance drama both familiar and strange to the audience: It contains the beauty and exquisiteness of ballet, but abandons the stylized part of classical ballet; it shows the free personality of modern dance without adding the aloof and proud part that is often seen in modern dance. Therefore, when the seemingly absurd dance vocabulary far from traditional ballet such as “magnifying glass” and “bullfighting” appears, the audience can see its humanistic tragedy in addition to the sense of absurdity and strangeness. Due to the props and vocabulary unseen in the original novel, the audience has to re-examine the modern ideas and connotations that this dance drama tries to convey, and think that although the current society is fee from the oppression of that era, certain confines of thought still persist.

Similarly, the stage music used in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber is as colorful as the dance vocabulary. While continuing the symphonic music of classical ballet, it adds Slavic music with a Russian flavor and songs of suona horn from Chinese folk music, and even rock music. This practice also departs from traditional ballet (Shasha, 2021).

6. Discussion

“Parody” in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber

The literary adaptation approach in which the original text is deliberately modified to create a new text is called “parody”. In recent decades, dramas created on the basis of cultural classics in the form of “parody” have emerged on a large-scale, and most of these “run counter to” the original works in terms of plot, character image, and drama theme, and are presented in a rebellious manner. The dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber employs the technique of “parody” (Yu Ping, 2003). Instead of the traditional method of focusing on description of events, it focuses on shaping stage scenes. The action language does not pursue lyricism in the narrative structure, but harnesses its own image as a material of symbolism and metaphor.

In terms of character image, the protagonists generally have significantly different personalities, while only the parts that the choreographer believes contribute to the development of the plot are kept. It highlights the conflict between Baoyu and the society as well as family at that time about freedom and love, demonstrating the spirit of modern young people who defy setbacks (Lun Bing, 2009). In terms of plot, some plots are widely divergent different from those in the original. For example, “Daiyu Burying Flowers” in the original work is a classic scene that shows Lin Daiyu lamenting the end of spring and burying withered flowers. In the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, the choreographer presents the scene in which Daiyu died of depression after learning about Baoyu’s mistaken marriage with Baochai, and “Baoyu buried flowers” in a heart-broken manner. While feeling the shock, the audience can also feel the confusion and pain experienced by the modern young people represented by Baoyu (2002) about their choices, and the courage to leave go of the past after setbacks, and face the future life. This adds the ideas of modern people to the plot on the basis of the original work. “Daiyu Burying Flowers” shows the sadness about her own fate according to the original work, while in the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber, burying flowers has a broader meaning, such as expectations for the future, confusion and ultimate demise and rebirth.

The Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber is also a far cry from that of the original. Xiao Suhua. (2009) mentions the original book describes the dissolution of the Jia clan, while the choreographer describes a scene in a humorous way in the dance drama: when the Jia clan was about to fall apart and Baoyu ran away from home, Baochai and Grandmother Jia drowned their sorrows in the mansion, and then discovered the tryst between Baoyu and Daiyu; Grandmother Jia again ordered the servants to break up the two. By this time, Baoyu (2002) awakened and returned to the modern age full of vibrancy, sprinting forward regardless of resistance. Through “parody”, the dance drama Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber gives a modern new life to the story in the original, which waters down the tragedy in the original work and brings the warm humanistic care.



Figure 3 Xue Baochai and Grandmother Jia drown their sorrows

7. Conclusion

As dance drama becomes more diversified, the audience's appreciation of dance drama is not limited to the technical level. They will see whether a work has social and cultural significance, and perceive the ideas that the choreographer wants to express. The modern ballet Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber gives a new life to the original in the new era, trying to conceal the tragedy in the original work with the warm human nature, and giving an uplifting power to people. It also conveys the spirit of contemporary young people pursuing self without going with the stream. New ways of thinking and novel choreography techniques used in Stone in the Sun - Dream of the Red Chamber have resulted in a dance drama with a sense of history and modern society, opening up new possibility for the diversified development of Chinese dance dramas.

References

Bech, L. (2002). Flowers in the Mirror, Moonlight on the Water: Images of a Deluded Mind. Chinese Literature: Essays, Articles, Reviews (CLEAR), 24, 99-128.

Garafola, L. (2012). Rethinking the Sylph: New Perspectives on the Romantic Ballet. Middletown: Wesleyan University Press.

Lan Yulan. (2014). Similarities and differences between literary images and dance images. Drama House, (17): 198-199.

Lun Bing. (2009). What did Dream of the Red Chamber subvert. Dance, (1): 34-35.

Li Qi. (2011). The role of subconscious in dance creation. Journal of Lanzhou Institute of Education, (1): 62-63.

Risner, D., & Oliver, W. (2017). Dance and Gender: An Evidence-Based Approach. Gainesville: University Press of Florida.

Schneider, R., Ross, J., & Manning, S. (2020). Futures of Dance Studies. Madison: University of Wisconsin Press.

Sha (2021). Analysis of the development trend of ballet art in the pan-aesthetic era. Art Hundred Schools, (1):183-185.

Siegel, M.B. (2011). Mirrors and Scrims: The Life and Afterlife of Ballet. Middletown: Wesleyan University Press.

Xiao Suhua. (2009). Creation of the dance drama "Stone in the Sun-Dream of the Red Chamber". Dance, (1): 36-37.

Xiao Suhua. (2014). Exploration and Innovation of Dance Drama Creation-My Idea of Dance Drama. Dance, (9): 16-19.

Yu Ping. (2003). Outline of the development history of modern and contemporary dance dramas in China. China Academy of Art.

WE Media: The Platforms for Changsha Huagu Performing Arts

Lingdan Wang[1], Nataporn Rattachaiwong[2], Yinghua Zhang[3]

[1] Performing Arts of Doctor of Philosophy program, Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[2] Asst.Prof.Dr. Faculty of Fine and Applied Arts, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

[3] Prof.Dr. Hunan First Normal University, China.

Email: s63584947009@ssru.ac.th, nataporn.ra@ssru.ac.th, 1223122560@qq.com

(Received : 22 March 2024 ; Edit : 29 March 2024; accepted : : 30 March 2024)

Abstract

Influenced by diverse perspectives, temporal and spatial dynamics, and evolving societal preferences, traditional cultural spaces and ecosystems undergo continual transformation, leading to dynamic shifts in performance modalities. Through an examination of the evolving communication patterns within Changsha Huagu opera, a traditional Chinese art form, this study reveals that with the advent of information communication technology (ICT) and the emergence of "we media," the traditional performance of Changsha Huagu opera transcends its conventional confines. No longer confined to static venues or limited audiences for face-to-face performances, the presentation of Changsha Huagu opera now encompasses a diverse array of performance modes, characterized by both absence and presence. Moreover, the textual fabric of traditional performance culture has evolved, transitioning from singular elements to a mosaic shaped by the interactive amalgamation of diverse cultural influences.

Keywords: Changsha Huagu Opera, WE Media, Performance, Space Digital Platform

Introduction

Giddens notes that technological progress in modern society has "rearranged" space (Anthony Giddens. Trans. Zhang Xudong et al., 2003), (Giddens believed that in most cases, the spatial dimension of social life is governed by "presence", but with the advent of modernity, space is increasingly separated from place by "absence", which is far away from any given face-to-face interaction), so that different societies have different spatial perceptions, which is called the separation of time and space. There is a close relationship between the change of human culture and technological progress. The progress and change of contemporary culture is realized by a new cultural form under the condition of network culture technology – "network culture with its high timeliness, virtuality, globality and pluralism (Wang Shiming, 2004). "Victor Mayer-Schoenberger, a British scholar, proposes in the *Era of Big Data* that the era of big data will lead to great changes in people's life, work and thinking. For example, big data can predict the development of things; big data can make e-commerce more intelligent and services personalized; big data makes it possible to customize products for users, and so on (Viktor Mayer-Schoenberger. Trans. Zhou Tao, 2012).

Carey (James 2005;7) draws people's attention to the fact that the word "communication" is closely related to "community", "commonness" and "communion", which "have the same identity and common root in ancient times". This shows that communities and people that share a sense of commonality with each other is achieved by communication, which makes social life possible. "We media" was first described by Dan Gillmor, an American IT columnist (Gillmor, 2003) in "News for the Next Generation: Here Comes 'We Media'" published in the Columbia Journalism Review in January 2003. In We The Media: Grassroots Journalism by the People, For the People published in

July 2004, Dan Gillmor argues that grassroots journalists have transformed the traditional mode of spreading news. With the development of communication technology, ordinary people have changed their traditional roles of mere viewers into producers, disseminators and receivers of news and information. He believes that we media, as a new form of media, has transformed the "point-to- face" (Traditional media such as newspaper, radio and television are "point-to-face" communication. With media as the intermediary, information senders ("point") mainly transmit information to the audience ("face") unidirectionally) information communication mode dominated by traditional media into the "point-to-point" communication mode dominated by the general public. Because of the almost unidirectional and closed communication of information in the "point-to-face" mode, "a small group of media professionals spread information to a large number of subjects who have little opportunity to express their reactions" (David Butler, 1989, 01:4). In the "point-to-point" communication mode, users (people or media) can interact with users at the other end of the network without time and space restrictions, and information receivers can be information disseminators, whose roles can be changed at any time. With the help of the "sharing" and "linking" functions of we media, viewers have become an active and multi-directional information disseminator, rather than a passive and unidirectional information receiver. Therefore, we media users are a communication link of the network community. Data show (Table 1) that the number of short video users in China has increased significantly, exceeding 700 million in 2020, and is expected to increase to 809 million in 2021. China's short video market size reached 140.83 billion yuan in 2020 at a high growth trend, and is expected to be close to 200 billion yuan in 2021. TikTok has 4.903247 billion users, accounting for nearly 70 percent of the industry. TikTok is a we-media social software that combines music creativity with videos.

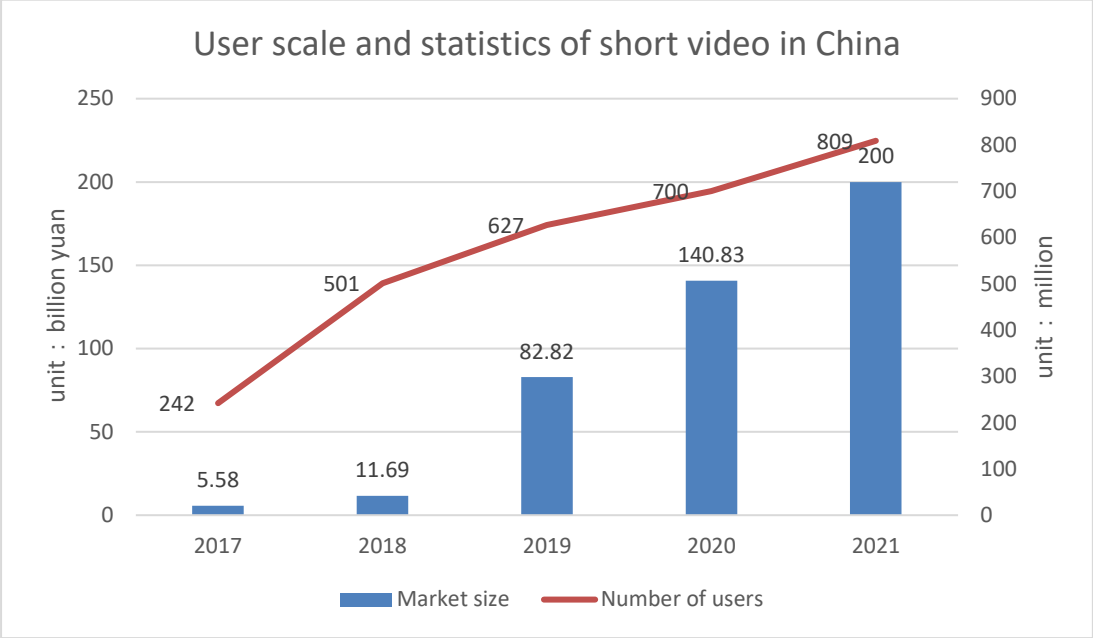


Figure 1: User scale and statistics of short video in China

Source: (ByteDance Arithmetic Center, June 2021. https://www.bytedance.com/zh/news)

Globalization, information technology and separation of time and space can cause "the emptiness of time" and then "the emptiness of space". Thus, "lost" time and "reclusive" space make "presence and absence intertwined" Anthony Giddens. Trans. Li Meng and Li Kang, (1998)). Under the conditions of modernity, places have gradually become unpredictable and social relations have been reconstructed through the uncertain time of interactive communication media from the original interactive regional relations. Changsha Huagu Opera was chosen as the main research body for this study because Huagu Opera is a form of folk performance enjoyed by Hunan people and developed by the folk itself with a huge performance group, audience group and a relatively long history. However, as local knowledge, this form of performance has been greatly squeezed in the process of global modernization. Therefore, under such a strong external squeeze, Changsha Huagu Opera is looking for a breakthrough in its own performance styles, performance behaviors and performance venues, which are closely following the changes of the times, especially the changes

in performance styles and venues, accumulating a variety of performance experience as well as problems for the Changsha Huagu Opera. This is also the theme and focus of this research, that is, when information communication technology (ICT) appears in we media with virtual time and space, Changsha Huagu Opera acts as absence-type of disembedding and diversified performing arts instead of single point-to-point performing arts in the field or on the theater stage, and one-to-many performing arts without communication in the traditional media era. In such a new domain, the Changsha Huagu Opera moves from a physical stage to a virtual performance domain. In *Dissipated Modernity*, Appadurai think Appadurai, Trans. Liu Ran, 2012), electronic media are undeniably transforming mass media and other traditional media in a broad way by providing new resources and rules for constructing imaginary selves and worlds. This is the relational argument for the study of Changsha Huagu Opera on we-media platforms in this study, namely, a new interactive scene of traditional Changsha Huagu Opera after the emergence of "we media".

Using we media platforms represented by TikTok as the research object, this study observes the performance of Changsha Huagu Opera on the TikTok platform for 12 months in terms of performance venue, change of performance form, performance content and the way of viewing and performing. The multi-data collection analysis method and "thick description" method for a single typical user were used to obtain a more holistic cognitive and culturally thick description in a limited domain. Among the 95 users performing Changsha Huagu Opera on TikTok platform, 32 performers were randomly selected for multi-sample data collection and analysis, intermittently compiling information on their fans, live viewers and content to construct a theoretical model of traditional performing arts on TikTok platform.

Changes in the form of performance on we media

Changsha Huagu Opera is rooted in Chinese people. Owing to different folk customs, cultural atmosphere and local feelings, several different artistic schools of opera, such as Yiyang School, Xihu School, Ningxiang School, Litan School and Changsha School, have been formed (Zhou Yong and Liu Xinao, July 2017: 37-44). After nearly 100 years of artistic exchanges and mutual integration, various schools of Huagu opera have formed a relatively complete system of Changsha Huagu Opera today. Changsha Huagu Opera has formed and developed gradually for more than 200 years. However, since the 1990s, the development of traditional performance arts, including Changsha Huagu Opera, has begun to face development difficulties and gradually lost its glory under the strong impact of multiculturalism, technological development and market economy.

Influenced by the domain of viewing and performing, cultural space and performance form are constantly evolving, and great changes have taken place in performers, performance behaviors, performance culture and communication carriers. For example, in addition to using traditional media to disseminate live performances, some organizers will open we-media platforms for simultaneous live broadcasting. Through the author's observation in the virtual network performance domain for half a year, Changsha Huagu Opera does not have a formal performance system, or a performance method easily recognized by social groups on we-media platforms. On September 24, 2020, according to the statistics of the author on TikTok platforms, Huagu Opera has 2.48 million followers and 18.75 million likes, while a pop "Internet celebrity" has 28.8 million followers and 260 million likes. The data from the TOP4 most frequently used short video platforms for Chinese short video users in 2020 (as shown in Figure 2) 6 show that 490.3 million short video users use the TikTok platform, 398.4 million users use the Aauto Quicker platform. On this basis, the author compilied statistics on the performance of Changsha Huagu Opera on these four

platforms and found that only four platforms on the Internet have users to spread Huagu Opera (as shown in Figure 2). The number of users and the total number of fans are respectively: TikTok has 95 performance users with 2,480 thousand fans, Aauto Quicker has 6 users with 120,000 fans, Tencent has 10 users with 6,263 fans and Xigua video has 20 users with fans of 54,377. Therefore, this article makes statistics from the most influential TikTok we media platform on the current network.



Figure 2: Data release time: 2021-02-02

In the face of changes in the traditional performance domain, as compared with performance behavior, Changsha Huagu Opera has complete costumes, tacit cooperation between the performers and the musicians and direct interaction between performers and viewers in the physical domain, while in the virtual domain, there is strong self-creativity without fixed clothes, makeup and accompaniment resources in a fragmented performance mode. In terms of the

changes in cultural domain, the former combines the space and time of the fixed theatre stage to form the prescribed scene, so that the performance is endowed with more creative charm of image.

Table 1: Statistics on Changsha Huagu Opera on we media platforms in 2020 (September 24, 2020)

Statistics on Changsha Huagu Opera on we media platforms in 2020						
No.	Time	Platform	Number of anchors/ valid accounts	Number of followers/radiated users	Number of works	Number of likes
1	2020/09/24	Tik Tok	95	2.48 million	14,054	18.75million
2		Kuaishou	6	120,000	1,886	
3		Tencent	10	6,263	382	
4		ixigua	20	54,377	184	

The performances of Changsha Huagu Opera on we-media platforms include not only segments from traditional plays, but also adapted segments based on festivals, landscapes and moods. In this way, singing tunes, melodies and modes are usually unchanged, but lyrics, physical performances, costumes and scenes can be changed for different themes. Multiple versions of Changsha Huagu Opera by "eight-tone combination" (Traditional Changsha Huagu Opera Forms) are as shown in Table 1. "Luo Heng", a we-media user, has adapted the lyrics and performances based on the melody and accompaniment of "eight-tone combination" in different places and situations, and films them into short videos of a few minutes and uploads them to we-media platforms, so as to gain the recognition of more netizens.

As set forth to Table 2, the themes of adapted versions are diverse and the lyrics can be changed with different festivals, weather and the mood of the performers. Performance scenes, costumes

and venues can be changed at any time. Performance time is not fixed. When the lyrics and rhythm are not complete, more dialectal lining words will be added. In singing, there is no emphasis on professionalism and popular singing methods acceptable to the general public are adopted. The performances can even be without accompaniment. In terms of the number of performers, all the performances of adapted version can be completed by one person. Although there is a certain improvisation, the rhythm and rhyme are still in the framework of traditional " eight- tone combination". In terms of the number of likes, the first traditional performance received only 873 likes, while the adapted versions get 12,000, 9,136, 16,000 and 48,000 likes, respectively. "Like" is a positive and effective behavior in we-media communication, indicating the popularity of works. "The task of artists is to find ways to represent the reality behind objects of cultural heritage in order to help recipients understand the cultural and aesthetic significance of cultural heritage (Zhao, 2021)", Performers like Luo Heng play a crucial role in the continuation of traditional culture, it not only reconstructs and develops traditional culture, but also reconstructs traditional performing arts, which is of great significance to intergenerational cognition and interaction. The following is an analysis table of the tunes of "eight-tone combination" for "multiple versions" in different themes. (with lyrics)

Table 2: Comparison of Multiple Versions (Source: TikTok, Date of statistics: August 15, 2022)

Comparison of multiple versions -- "eight-tone combination"									
Video source	**Play**	**Theme**	**Segments**	**Place**	**Number of actors/roles**	**Duration**	**Accompaniment**	**Clothing**	**Number of likes/people**
Clips from professional theatre performances	Segments from the *Uphold Justice at the Cost of One's Blood*	Narrative credit	3	Theater	2 / male roles	49 seconds	Live band	Costume	873
We- media user "Luo Heng"	None	Describing weather	3	Outdoor	1 / female roles	49 seconds	Sound	Informal dress	12,000
		Festival	3	Park		49 seconds			9,136
		Describing the society	4	Field		1 minute 4 seconds			16,000

		The birth of twin nephews	4	Indoor		39 seconds	None		48,000

1. Lyrics (Explanation of the content of the current We Media user performance and the focus of the audience through the lyrics. The author translated the lyrics): "Segments from the traditional play *Uphold Justice at the Cost of One's Blood* (This play is randomly selected from the traditional plays with joint play of eight tones on we media platform)Young master, please listen,the matter has been settled. The county magistrate is reasonable and promised;To get the matter settled, Wang Hu (the singer himself) took pains to stay outside the government office and saw the complainant;After she entered the government office, he beat drums to complain, and the county magistrate held the court."

2. Adapted -- The weather

The weather in Hunan is really cold. Although the sun is shining, I have to wear a down jacket;Shivering with cold, I cover myself with a 5kg quilt at night;It's not news that the quilt weighs 5kg. The problem is to wake up cold.

3. Adapted -- FestivalGo out to make money in the first month, and soon it will be the Mid-Autumn Festival;The family is looking forward to reunion in the New Year and festivals. No matter if you have money or not, go home for the festival first; On the night of the full moon, I wish my friends to be reunited, rich in wealth, and full of happiness

4. Adapted -- NarrationThe world (ah) is very different these days. Listen to me tell the changes;The women of the past (nay) just wanted to marry well, but the women of today are prestige in the business world;Security (na) used to come from (oops) a man's love. Now it comes from gas in the car, electricity in the phone and money in the card;At that time, the woman was called grandma at the age of 40, but now she can only be called a young lady.

5. Adapted -- MoodJuanjuan comes to (ah) Xiangyin County (na) to visit my little nephew;I look carefully at the twins (ah) in my arms, with high nose bridges and double eyelids;Looking rich and noble, they are blessed people (well) at a glance (na);Friends in front of the screen (na), I wishyou (na), if you want a son, you will have a son, and if you want a girl, you will have a pair.

Changes in the way of viewing and performing

Canadian scholar Marshall McLuhan ([CAN] Marshall, 1964) put forward the concept of "The Media is The Message" (Agel, 1967) against the background of the advent of the information age and the rise of electronic media in the 1960s (Strate, 2008). The most important function of media is to "influence our habits of understanding and thinking". Therefore, what is truly meaningful and valuable to society is the nature of the communication tools used in this era, the possibilities it opens up and the social changes it brings about. For example, on November 1, 2018, the 7th Huagu Opera Show in Yiyang (Yiyang City is the birthplace and main transmission area of Changsha Huagu Opera) was recorded live for the first time in order to expand its influence and attract more opera fans who could not go to see the opera in person. The show was broadcast simultaneously through the network platform and received more than 10,000 clicks. Instead of hiring local experts for appraisal on the spot, it was recorded on videos to ensure absolute fairness (The opening of the 7th Huagu Opera Show in Yiyang of Yiyang Municipal Bureau of Sports, Culture, Broadcasting and Information). This kind of Huagu opera is not only the "absence" of performance that is not influenced by time and space in Giddens' words, but also the virtual performance of Changsha Huagu Opera in the age of information civilization after the emergence of modern media and we media, think of digital drama as a diverse medium that blends face-to-face and online elements to deliver live performances (Lennox, 2022: 1).

When a performer with the user name "Huagu Opera Huanshuai" (Professional Huagu Opera Actor) broadcasts on a we-media platform, he prepares two computers, one for playing music and the other for operating the teleprompter behind him. There is also a mobile phone in front of the live streaming platform. While singing the Changsha Huagu Opera, "*Flirt with Brother-in-Law in the Library*" (Flirt with Brother-in-Law in the Library" is a Changsha Huagu opera with short segments mainly based on the interaction between male and female roles. It is especially popular among opera fans because of its funny performance and humorous lyrics), he completes the segments of two roles and the rhyme part of "sister-in-law" and "brother-in-law" in the middle alone. As the music starts, the electronic subtitle screen immediately shows the words "*Flirt with Brother-in-Law in the Library*". Although sung in the local dialect, viewers who do not understand Changsha dialect can understand the meaning with subtitles. During and after the performance, viewers leave messages on the screen, which is generally some sort of praise, or express that they want to hear another one. The performer selectively responds immediately to the messages and then performs the next piece. Performing on "we media" relies on viewers, performers, performance domains (cultural space), a lot of technical equipment, communication media, etc. Performers and viewers are the core of performing arts, so if the communication process is to achieve interaction between viewing and performing, it is particularly important for the two sides to have a common meaning space for the exchange of meanings. First, they should have roughly the same or similar life experience and cultural background. Second, they should have a common understanding of the meaning of language, characters and other symbols used in the communication.

After long-term observation (August 2020 to August 2022), the author found that performers of Changsha Huagu Opera on we-media platforms often record their work in different

performance scenes. They will decide to shoot indoors or outdoors as required by a story and sometimes they sing the same segment in different venues with different makeup, costumes and props. In addition, the number of performers and accompaniment can be changed. Sometimes there will be multiple roles in the work and occasionally modern musical instruments, such as guitar and electronic organ, are added for accompaniment. (Figure 3) Without subtitles and music, it is impossible to know that they are performing traditional opera from the visual perspective, because traditional Huagu Opera requires makeup and costumes. But now, the audience can only identify the types of performances through the music style, the aria characteristic and singing ways (such as *Joint Play of Eight Tones* mentioned above). During the performance, the performers communicate and interact with viewers watching the live broadcast from time to time. This interactive performance breaks the paradigm of opera in nature and breaks the relationship between performers and viewers. At this time, the performance is more entertaining. During the live broadcast, viewers can express their love for the show by sending virtual gifts on a platform and performance users can convert the virtual gifts into money and withdraw them. Thus, performers can transform their cultural capital into economic capital. The audience's reward provided impetus for the cultural holders of Changsha Huagu Opera. Expanded performers and viewers are particularly important for traditional performing arts in the modern consumer society. A new domain has beeen created by this interactive performance for dissemination and inheritance of Changsha Huagu Opera.



Figure 3: Screenshot of Changsha Huagu Opera performance on we media

Whether it is the performance during the live broadcast or the works (short videos) uploaded on we-media platforms, comments, likes and favorites from fans or viewers are all

positive online behaviors. The platforms will actively capture this dynamic behavior through their own algorithm and conduct a comprehensive analysis based on the static network portrait of actors, then match and push content more accurately on an individual basis. Therefore, it is not hard to imagine that these users who have browsed many times, spent a long time browsing a single video or even actively left likes and comments will be pushed more videos related to the "intangible cultural heritage", "Changsha Huagu Opera", or a certain drama segment of the relevant author, so as to enhance viewers' understanding of such culture. We media are not used for "point-to-point" or "point-to-face" one-way communication, but the participation of different subjects can play different effects. They have changed the spatial and temporal limitations of traditional performances in the broadcast space and screen. Viewers can watch short videos through playback and pause and can participate in production and modification through comments and sharing. Technology has become a part of today's social ecology and culture, and we media have begun to rebuild a new social and cultural order. British communication scholar Raymond Williams ([Eng] Raymond Williams, Trans. Feng Jiansan (1994)) believed that a material medium already contains a set of social values and ideas. On we-media platforms, live performances or short videos of traditional performing arts can reach more people from more cultural strata in popular and entertaining forms of expression, thus having an effect on social communication and play a role in narrowing knowledge gaps and maintain a balanced role in information communication.

Discussion

In the 15th International Academic Conference of Suan Sunandha Rajabhat University in Bangkok, Thailand, the presentation, "Reflections of Traditional Intangible Cultural Heritage Performance on

the Field Investigation of Changsha Huagu Stream" (Wang, 28 February 2022) elaborated the performance behavior of Changsha Huagu Opera in the physical performance arena and the changes of performance culture. Changsha Huagu Opera has experienced three stages: face-to-face and interactive oral communication, non-interactive traditional media communication and virtual face-to-face we-media communication. With the development of media technology, the limitations of virtualization and time and space have been broken, and the subject identity of individuals in virtual cyberspace has been reconstructed. Performers and viewers have assumed a new identity of the subject (namely, virtual identity in the network space), and they can switch between the two identities at any time.

The performance domains of Changsha Huagu Opera range from folk entities to theaters, and then to the virtual space of we media. With the change in performance domains, performance behavior, content and singing tune of Huagu opera have changed (Table 6). In terms of the way of viewing and performing traditional performances, both performers and viewers need to participate in fixed time and place in the physical domain, which is called "closed space and time", while in the virtual performance domain, both of can broadcast or watch video at any time, which can be called "open space and time". From the perspective of performance function, the former is transformed from ritual, indoctrination and ethnicity to entertainment, aesthetics and commerce (Zhang Yinghua, 2020), while the latter is more utilitarian on the basis of indoctrination, entertainment, aesthetics and commerce.

Table 6: Behavior changes of Changsha Huagu opera in different domains

Behavior changes of Changsha Huagu opera in different domains								
No.	**Domain**	**Theme**	**Operatic vocal music**	**Role**	**Clothing**	**Scene**	**Number of Players**	**Duration**
1	Folk	Farming life Country love	Optional	Get back to the script as much as possible	Costume/ Informal dress	A makeshift stage	2	1-2 days
2	Theater	Positive content Diverse themes	Professional Stylized	Strictly follow the requirements of the play	Costume	Theater/ Stage/ Mobile stage car	2	2-4 hours
3	We media	Traditional themes Modern life	Popularized Optional	Done by 1 person	Informal dress	Anytime, anywhere	1/unlimited	3-5 minutes/unlimited

In Giddens' (February 2011: 32) chapter on reflexivity of modernity: "In traditional culture, tradition is a model that integrates reflective monitoring of actions with temporal and spatial organization of communities. It is a means of controlling time and space. It can embed any particular behavior and experience into the continuation of the past, present and future, which are themselves constructed by repeated social practices". In addition to opening up a new path for traditional culture, we-media performance domains bring certain social, cultural and economic capital to the holders of traditional culture, so that culture is reproduced, and on this basis, other traditional performance can be further studied through we media platforms. There must be a phenomenon of mutual "quotation", "reference" and "absorption", because in the diachronic and synchronic dimension of time and space, many music texts as the product of multi-cultural interaction and integration, are not composed of a single element (Zhao Shufeng, August 2013:4).

Cconclusion

In conclusion, the interplay between globalization, information technology, and the blurring of temporal and spatial boundaries has led to what Anthony Giddens (1998) describes as "the emptiness of time" and "the emptiness of space." This phenomenon intertwines presence and absence, reshaping social relations and the perception of places in modernity. Traditional forms of performance art, such as Changsha Huagu Opera, have been significantly impacted by these changes. Changsha Huagu Opera, rooted in the cultural fabric of Hunan province, has faced challenges amidst the rapid globalization and technological advancements of the modern era. As a result, it has sought to adapt to new performance styles, behaviors, and venues in order to remain relevant in an evolving cultural landscape.

This study focused on observing the adaptation of Changsha Huagu Opera to digital platforms, particularly TikTok, over a period of 12 months. Through multi-data collection and analysis, it was observed that the performance form, content, and viewing methods underwent significant transformations in the virtual domain. Traditionally, Changsha Huagu Opera thrived in physical spaces, characterized by elaborate costumes, set stages, and direct interactions between performers and audience members. However, in the virtual realm of we media platforms, performances became fragmented, self-creative, and lacked fixed elements like costumes and makeup. The study also highlighted the diversification of performance themes and the adoption of modern communication tools such as subtitles and interactive features to engage with viewers. Moreover, performers on we media platforms enjoyed a wide reach and popularity, with their adaptations often garnering more likes and engagement than traditional performances.

The emergence of we media platforms has redefined the way traditional performing arts are consumed and shared. Performers and viewers now participate in a dynamic exchange of cultural expressions across virtual spaces, transcending the limitations of time and place. Furthermore, the study emphasized the economic opportunities created by we media platforms, where performers could monetize their cultural capital through virtual gifts and interactions with viewers. This economic

incentive has incentivized the continuation and adaptation of traditional cultural practices in the digital age. In conclusion, the integration of Changsha Huagu Opera into we media platforms represents a new chapter in its cultural evolution, where tradition intersects with modernity in a dynamic digital space. As the cultural landscape continues to evolve, the study underscores the importance of adaptation and innovation in preserving and disseminating traditional performing arts in the contemporary world.

References

Appadurai, A. (2012). Dissipated Modernity. (L. Ran, Trans.). Shanghai, China: Shanghai Sanlian Publishing.

Butler, D. (1989). The Sociology of Media. (4th ed.). Beijing, China: Social Science Academic Press.

Chapple, C. F., & Kattenbelt, C. (2006). Intermediality in Theatre and Performance. New York, NY: Editions Rodopi.

Giddens, A. (1998). The Composition of Society: An Outline of Structural Theory. (L. Meng & L. Kang, Trans.). Beijing, China: Sanlian Publishing.

Giddens, A. (2003). Sociology. (4th ed.). (Z. Xudong et al., Trans.). Beijing, China: Peking University Press.

Giddens, A. (2011). Consequences of Modernity. (A. Tian He, Trans.). Nanjing, China: Yilin Press.

Gillmor, D. (2003). News for the Next Generation: Here Comes "We Media". Columbia Journalism Review.

James, C. (2005). Communication as Culture: Proceedings of "Media and Culture". (D. Wei, Trans.). Beijing, China: Huaxia Publishing House.

Lennox, H. G., & Mason, M. (2022). Virtual Dream Reality Check: A Case of Interactive Digital Theatre from the Royal Shakespeare Company. Body, Space & Technology, 2.

Meier-Schönberger, V. (2012). Big Data Era: Great Changes in Life, Work and Thinking. (Z. Tao, Trans.). Hangzhou, China: Zhejiang People's Publishing House.

Seeger, A. (1987). Why Suya Sing: A Musical Anthropology of an Amazonian People. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Strauss, A. (2015). Foundations of Qualitative Research: Procedures and Methods for Forming Grounded Theory. (Z. Guangming M. Corbin & J. Anselm Juliet, Trans.). Chongqing, China: Chongqing University Press.

Wang, L. (2022). Traditionalized Intangible Cultural Heritage Performance-Reflection on the field investigation of Changsha Huaguxi. In Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022 (No. 0645.13/074). Bangkok, Thailand: The 15th International Academic Conference of Suan Sunandha Rajabhat University.

Williams, R. (1994). Television: Technology and Cultural Forms. (J. Feng Jiansan, Trans.). Taipei, Taiwan: Yuan-Liou Publishing Co., Ltd.

Zhao, X. (2021). Playfulness, Realism and Authenticity in Cultural Presence: A Case Study of Virtual Heritage Players. Body, Space & Technology, 112.

Zhang, Y. (2020). Local Globalization -- Keep Watch and "Inventing" the Music Culture of Qiandongnan Miao Folk Festival. Chinese Music, 33-43. doi:10.13812/j.cnki.cn11-1379/j.2020.01.005

Zhao, S. (2013). Walking on Songs - A Collection of Musicology Papers by Shufeng. Beijing, China: Unity Publishing House.

Zhou, Y., & Liu, X. (2017). Appreciation of Hunan Huagu Opera. Changsha, China: Hunan Normal University Press.

คำแนะนำผู้แต่ง
วารสาร เสียงธรรมจากมหายาน

1.วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

วัดธรรมปัญญารามบางม่วง ให้ความสำคัญกับบทความ ผู้เขียนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความของวารสาร และต้องให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ความคิดเห็นของผู้เขียนบทความ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นความคิดเห็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความ และมีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองอย่างน้อย 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความต้องเป็นงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น ๆ มาก่อน

2.วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการแก่คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

1) ด้านพระพุทธศาสนา
2) ด้านศึกษาศาสตร์
3) ด้านนิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

3.ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน รับตีพิมพ์ในแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านพระพุทธศาสนา ศึกษาศาสตร์ นิติศาสตร์ ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

4.เกณฑ์การพิจารณาบทความ

1. บทความแต่ละบทความได้รับการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer-review) ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 ท่าน โดยที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียน และผู้เขียนไม่ทราบข้อมูลของผู้ตรวจประเมินบทความของตน
2. ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer-review) ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 ท่าน

5.กำหนดการเผยแพร่ทุก 3 เดือน (ปีละ 4 ฉบับ)

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

การส่งต้นฉบับส่งต้นฉบับ

เอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูลในรูปแบบ Word และ Pdf มาที่ email : suriya5179@hotmail.com และสามารถสอบถามรายละเอียดได้ที่ วัดธรรมปัญญารามบางม่วง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ติดต่อสอบถามได้ที่ ดร.สุริยา แสงอินตา โทร. 092 456 2592

เกณฑ์การตีพิมพ์/รูปแบบการตีพิมพ์

1.บทความ ที่ส่งมาเพื่อเผยแพร่ต้องเป็นบทความที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดเท่านั้น โดยไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

2.การพิมพ์ต้นฉบับ จะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้มีเนื้อหาที่สมบูรณ์ จัดพิมพ์แบบหน้าเดียว กระดาษพิมพ์ขนาด A4 (8.5×11 นิ้ว) จำนวนไม่เกิน 13 หน้า ใช้รูปแบบ Word ตัวอักษร TH SarabunPSK 14 Point

3.การตั้งระยะขอบ ให้ตั้งเป็นประเภทระยะขอบ เพื่อการเย็บเล่มหนังสือ บน 2.54 ซม., ล่าง 2.54 ซม., ซ้าย 3.00 ซม. ขวา 3.00 ซม., หัวกระดาษและท้ายกระดาษ, จากขอบ หัวกระดาษ 1.5 ซม., ท้ายกระดาษ 1.5 ซม., การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนขวา โดยใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวปกติ

4.ข้อปฏิบัติการพิมพ์แต่ละหัวข้อ บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 ชื่อเรื่อง/บทความ ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยด์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ

4.2 ชื่อผู้เขียนบทความ ระบุชื่อผู้เขียน ผู้ร่วมวิจัย (ถ้ามี) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 12 พอยด์ ตัวหนา ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ

4.3 สังกัดผู้เขียน ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สาขา คณะ สังกัด/หน่วยงานของผู้ร่วม (ถ้ามี) ขนาดตัวอักษร 12 พอยด์ ไว้ที่ตำแหน่งใต้ชื่อเรื่อง ไว้ด้านขวาหน้ากระดาษ พร้อมระบุอีเมลผู้เขียน ที่ติดต่อในการส่งบทความ

4.4 บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อบทความวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 พอยด์ ตัวหนา ไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 300 คำ เนื้อหาในบทคัดย่อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยด์

4.5 คำสำคัญ (Keywords)cระบุคำสำคัญ 2-4 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไว้ท้ายบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 พอยด์ ตัวหนา

4.6 เนื้อหา (Content) หัวข้อชิดด้านซ้ายกระดาษและใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยด์ ตัวหนา ส่วนเนื้อหาในแต่ละหัวข้อใช้อักษร TH SarabunPSK ตัวปกติ ขนาด 14 พอยด์ มีรายละเอียดดังนี้

การเขียนบทความวิจัย

1) บทคัดย่อภาษาไทย อังกฤษ

2) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

5) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

6) วิธีดำเนินการวิจัยระบุ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร เครื่องที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละขั้นตอนควรเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม

7) ผลการวิจัยระบุผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างกระชับ ซึ่งอาจมีตารางหรือภาพประกอบ

8) อภิปรายผลการวิจัยระบุประเด็นที่สำคัญของผลการวิจัยในแต่ละวัตถุประสงค์ และอภิปรายโดยมีการอ้างอิงหรือเชื่อมโยงทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน

9) ข้อเสนอแนะ ระบุรายละเอียดข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.7 ตาราง (ถ้ามี) ใช้ตารางแบบเส้นคู่ ให้ระบุคำว่า “ตารางที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับภาษาอังกฤษใช้คำว่า Table

4.8 ภาพ (ถ้ามี) รูปภาพประกอบบทความ ควรบันทึกไฟล์รูปภาพ เป็นนามสกุล JPEG. ให้ระบุคำว่า “ภาพที่” ตามด้วยหมายเลขกำกับ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Figure

4.9 การอ้างอิงในเนื้อหา ใช้ระบบ APA โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์และเลขหน้า ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

4.10 เอกสารอ้างอิง ใช้ระบบ APA (American Psychological Association style) ดังตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิง ดังปรากฏรายละเอียดด้านล่างนี้

การเขียนบทความวิชาการ

ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) บทสรุป (Conclusion)

5) เอกสารอ้างอิง (References)

สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้นใช้ระบบ APA ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด และระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน ปี พ.ศ. และเลขหน้า ของเอกสารที่นำมาอ้างอิงกำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง เอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และผู้เขียนบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด การอ้างอิงเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสารมีรายละเอียด ดังนี้

5.ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหา

5.1 หนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

(สำราญ ศรีคำมูล, 2549: 1)

(Bill, 2549: 6)

ผู้เขียน 2 คน

(สำราญ ศรีคำมูล และสนิท วงศ์ปล้อมหิรัญ, 2560 : 31)

(John and David, 1984 : 12)

ผู้เขียน 3 คน

(สนิท วงปล้อมหิรัญ และคณะ, 2559 : 22)

(John Dewey, et al., 2000 : 9)

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

(มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559 : 10-15)

(Ministry of Education, 2019 : 4)

การอ้างอิงในเนื้อหา (การอ้างอิงเอกสารสองทอด)

1) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาท (Cronbach, 1974 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ์, 2543 : 9) ได้ความเชื่อมั่น...

2) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1978 อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2538)...

5.2 งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2549 : บทคัดย่อ)

(อาทิตย์ ชูชัย, 2557)

(Watson, 1990)

5.3 รายงานการประชุม

(นฤมล ชุ่มเจริญสุข, 2557 : 20)

(Anan Srita, 1990 : 45)

5.4 วารสาร

(สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, 2557 : 76-85)

5.5 หนังสือพิมพ์

(สมศรี หาญอนันทสุข, 2550 : 7)

(Krishman, 2007 : 1)

5.6 จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

(การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2541)

(Research and Training Center on Independent Living, 1993)

5.7 โสตทัศนวัสดุ

(กฤตสุชิน พลเสน, 2555)

5.8 ซีดีรอม

(อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร, 2543)ข

(Social Science Index, 1999)

5.9 การสัมภาษณ์

(ไชยยา เรืองดี, 2560, มกราคม 14)

(Born, 1990, June 15)

5.10 เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวารสารอิเล็กทรอนิกส์

(สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554)

(Kenneth, 1998)

5.11 หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

(ซูม, (นามแฝง), 25 ตุลาคม 2542)

(ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, 2550)

5.12 เอกสารจากเวิลด์ไวด์เว็บ

(ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ม.ป.ป.)

(Ministry of Education, 2005)

รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง

6.1 ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง เรียงลำดับตามตัวอักษรภาษาไทยก่อน ตามด้วยการอ้างอิงภาษาอังกฤษ การเคาะเว้นวรรค 1 ครั้ง ในรายการที่สองไม่ต้องพิมพ์ชื่อผู้เขียน ให้ขีดเส้นเข้าไป 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. หรือประมาณ 7 ตัวอักษร แล้วตามด้วยเครื่องหมายมหัพภาค (.) เช่น

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

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

บรรทัดแรกของเอกสารอ้างอิงแต่ละเรื่อง อักษรตัวแรกห่างจากริมกระดาษด้านซ้าย 3.00 ซม. บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อๆ ไป ให้ย่อหน้าโดยเว้นอีก 0.5 นิ้ว หรือ 1.27 ซม. เช่น

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, บุญเรือง ศรีเหรัญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

6.2 ตัวอย่างรูปแบบการอ้างอิงในเอกสารอ้างอิงหนังสือ

ผู้เขียน 1 คน

สมพงษ์ ชูมาก. (2548). กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีเมือง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :โอเดียสโตร์.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2548). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

Wilson, K. (2007). Smart choice. 2nd ed. London : Oxford University Press.

ผู้เขียน 2 คน

ยุทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม. (2555). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายศ. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Best, J. W. and Kahn, J. V. (1986). Research in Education. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

ผู้เขียน 3 คน

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2547). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมฯ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

อวยพร พานิช และคณะ. (2548). ภาษาและหลักการเขียนเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Sadlack, R. G., et al. (1992). Social Reserch : Theory and Methods. Chestnut : Hill Enterprises.

ผู้เขียนเป็นหน่วยงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). การปฏิรูปการเรียนตามแนวคิด 5 ทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไอเดียสแควร์.

ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติฯ พ.ศ. 2547. (2547, 1 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก, 1-24.

งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

สุชาติ อ่อนสร้อย. (2559). การศึกษาฯ วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พวงเพชร พลทอง และคณะ. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Kasemsri, K. (2005). Participatory Communication in City Radio FM 96.0. Master of Science Thesis in Development Communication, Graduate Kasetsart University.

วารสาร

สายัณห์ วงศ์สุรินทร์, บุญเรือง ศรีเหรัญ และอุษา คงทอง. (2557, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาองค์ประกอบความมีวินัยของนักเรียนมัธยมศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 16 (1), 76-85.

หนังสือพิมพ์

สมศรี หาญอนันทสุข. (2550, มิถุนายน 26). ฤารัฐธรรมนูญใหม่จะสร้างมิติใหม่ให้สังคมพุทธ. มติชน, 7.

Krishman, E. (2007, June 26). Rebuilding soft-esteem. Bangkok Post, 1.

จุลสาร แผ่นพับ และแผ่นปลิว

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2541). ท่องเที่ยวสงขลา. [แผ่นพับ]. สงขลา : การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

Research and Training Center on Independent Living. (1993). Guidelines for reporting and writing about people with disabilities. Lawrence: Research and Training Center on Independent Living.

โสตทัศนวัสดุ

กฤตสุชิน พลเสน (ผู้บรรยาย). ปรัชญา. [แถบบันทึกเสียง]. พระนครศรีอยุธยา : มหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย.

ซีดีรอม

อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร. (2543). [CD-ROM]. Available : ฐานข้อมูลไปดูให้เต็มตาล้ำค่าความเป็นไทย. [2544, มิถุนายน 23].

Social Science Index. (1999). [CD-ROM]. Available: UMI/Social Science Index. [2005, June 26].

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2554). รูปแบบการเขียนบรรณานุกรม. [Online]. Available: http://library.bu.ac.th/help/libmanuals/other/write_APA_Thai.pdf. [2555, กุมภาพันธ์ 19].

Abell, S.K. (2002). Science teacher education: An international perspective. [Online]. Available : http://ebook Sprinkerlink.com/Search/Search Result.aspx. [2005, August 20].

วารสารอีเล็กทรอนิกส์

Kenneth, I. (1998). A Buddhist response to the nature of human rights. Journal of Buddhist Ethics. [Online]. 2, (9). Available: http://www.cas.psu.edu/Jbe/twocont.html. [2006, August 12].

หนังสือพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์

ซูม. (นามแฝง). (2542, ตุลาคม 25). บุญของคนไทย ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: http://www.thairath.co.th. [2542, ตุลาคม 25].

ศธ. ยุติการถ่ายโอนสถานศึกษาบัญชี 2, (2550, มิถุนายน 23). ใน ไทยรัฐ. [Online]. Available: http://www.thairath.co.th. [2550, ตุลาคม 30].

เอกสารจากเวิล์ไวด์เว็บ (www)

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (ม.ป.ป.). การจัดการศึกษาทางไกล. [Online]. Available: http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm. [2550, สิงหาคม 1].

Ministry of Education. (2005). The Regional Seminar on Higher Education in Southeast Asian Countries. [Online]. Available: http://www.nectec.or.th/eourseware/cai/0015.htm.
[2006, June 1].

การสัมภาษณ์

ไชยยา เรืองดี. (2560, มกราคม 14), ผู้ช่วยอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สัมภาษณ์.

Born, Q. (1990, June 15). President, Standard University. Interview.