วารสารเสียงธรรมจากมหายาน
JOURNAL OF MAHAYANA VOICE
ISSN 2985-2706 (PRINT), ISSN 2985-2717 (ONLINE)

YEAR 11, ISSUE 2

March – April

2025

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 :
มีนาคม – เมษายน 2568

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

Journal of Mahayana voice

(สาขาพระพุทธศาสนาปรัชญา ศึกษาศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการอื่นๆ)

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

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน 2568 | Year 11, Issue 2, March – April 2025

****

กำหนดออกวารสารทุก 2 เดือน (ปีละ 6 ฉบับ)

ฉบับที่ 1: มกราคม – กุมภาพันธ์ **ฉบับที่ 2**: มีนาคม – เมษายน
ฉบับที่ 3: พฤษภาคม – มิถุนายน **ฉบับที่ 4**: กรกฎาคม – สิงหาคม
ฉบับที่ 5: กันยายน – ตุลาคม **ฉบับที่ 6**: พฤศจิกายน – ธันวาคม

Issue 1: January – February **Issue 2:** March – April
Issue 3: May – June **Issue 4:** July – August
Issue 5: September – October **Issue 6:** November – December

เกี่ยวกับวารสาร

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เป็นวารสารวิชาการที่มุ่งเป็นศูนย์กลางเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่สาธารณชน ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเน้นบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ครอบคลุมหากหลายสาขา ได้แก่ พระพุทธศาสนา นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และการศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนี้ต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน และเปิดรับบทความทั้งในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยพิจารณาต้นฉบับจากนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย บทความที่ส่งมาจะต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยเผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการอื่นมาก่อน

วัตถุประสงค์ของวารสาร

1. เป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีคุณภาพในสาขาต่าง ๆ ได้แก่:
   1) พระพุทธศาสนาและปรัชญา
   2) ศึกษาศาสตร์
   3) นิติศาสตร์ และสหวิทยาการอื่น ๆ
2. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป เพื่อสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ และกระตุ้นการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในแวดวงวิชาการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และองค์ความคิดเชิงวิจัย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับชุมชน สังคม และระดับสากล

นโยบายการพิจารณาบทความ

กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความเพื่อลงตีพิมพ์โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และขอสงวนสิทธิ์ในการปรับปรุงบทความเพื่อให้เหมาะสม โดยยังคงรักษาหลักการและแนวคิดของผู้เขียน บทความที่ตีพิมพ์ถือเป็นทัศนะส่วนบุคคลของผู้เขียน กองบรรณาธิการไม่มีความจำเป็นต้องเห็นด้วยและไม่ขอรับผิดชอบต่อเนื้อหา

วารสาร **เสียงธรรมจากมหายาน** ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ขอให้มีการอ้างอิงแสดงที่มาให้ถูกต้อง โดยมีกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (รายสองเดือน) เพื่อรองรับและเผยแพร่งานวิชาการที่มีคุณค่าให้แก่สังคมและแวดวงวิชาการในระดับนานาชาติ

ที่ปรึกษา วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

1. พระมหาคณานัมธรรมวชิรานุวัตร เจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายแห่งประเทศไทย
2. พระคณานัมธรรมวชิรเมธาจารย์ รองเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกาย
3. พระคณานัมธรรมวัชรวิธานาจารย์ ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่อนัมนิกายฝ่ายขวา
4. พระสมณานัมราชวชิราจารย์ ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่ฝ่ายขวาอนัมนิกาย
5. พระสมณานัมราชวชิราจารย์ ผู้ช่วยเจ้าคณะใหญ่ฝ่ายซ้ายอนัมนิกาย
6. พระสมณานัมวัชรธีราจารย์ ปลัดขวาอนัมนิกาย
7. พระวิเทศโพธิคุณ, ดร. เจ้าอาวาสวัดสมานราษฎร์ จังหวัดชลบุรี
8. พระมหาปราโมทย์ ปโมทโยม, ดร. ผู้อำนวยการ สถานีวิทยุโทรทัศน์ธรรมาธิปไตย DDTV
9. พระครูปลัดณรงค์ฤทธิ์ อุปรกฺขิโต พิธีกรรายการ “ตระเวนคน ตระเวนธรรม”

บรรณาธิการบริหาร

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

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.สุริยา แสงอินตา นักวิชาการศาสนา
รักษาการผู้อำนวยการ กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 14

กองบรรณาธิการ

ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา

1. ศ. ดร. ประยงค์ แสนบุราณ
   วิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ศ.(พิเศษ) ร.ท. ดร. บรรจบ บรรณรุจิ
   ภาควิชาภาษาตะวันออก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และราชบัณฑิต

3. พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม ผศ.ดร.
รองอธิการบดี ด้านวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. พระครูสุภัทรสีลโสภณ ผศ.ดร.
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มมร. วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
5. พระมหาปัญญา ฉายา ปญฺญาสิริ
ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านศึกษาศาสตร์ และครุศาสตร์

1. พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี, ดร.
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. รศ.ดร.อินถา ศิริวรรณ
อาจารย์พิเศษ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
อาจารย์พิเศษ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รศ.ดร.สิน งามประโคน
อาจารย์พิเศษ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. พระศรีวชิรวาที, ผศ.ดร.
รองอธิการบดี ด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฺฒโน, ผศ.,
อาจารย์ประจำ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7. ผศ. ดร. อุทัย สติมั่น
อาจารย์พิเศษ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบัติ ธนปญฺโญ,ผศ.ดร.
อาจารย์ประจำ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. ผศ.ดร.บุญเชิด ชำนิศาสตร์
อาจารย์ประจำ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10. ผศ.ดร.ระวิง เรืองสังข์
อาจารย์ประจำ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
11. ดร.วารี โศกเตี้ย
อาจารย์ประจำ วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
12. พระมหาเอกพันธ์ วรธมฺมญฺญ,ดร.
อาจารย์ประจำวิชาการสอนสังคมศึกษา วิทยาลัยสงฆ์สุรินทร์ มจร วิทยาเขตสุรินทร์
13. พระครูนันทกิตติคุณ, ดร.
ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศลสมาครวิทยาลัย
14. พระมหาพิเชษฐ์ อตฺตานุรกฺขี, ดร.
อาจารย์ประจำวิชาบริหารการศึกษา,การสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
15. ดร.จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง
อาจารย์พิเศษประจำ วิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

16. ดร.จักรพงษ์ ทิพสูงเนิน
นักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
17. ดร.กุศล บอกบุญ
ครูสอนวิชาพระพุทธศาสนา โรงเรียนศรีวิชาวิทยา สศปส. เขต 14

ด้านนิติศาสตร์ และสหวิทยาการ

1. นายอรชุน หรรษาวรรธนะ
ทนายความ ที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมาย คณะสงฆ์อนัมนิกายแห่งประเทศไทย
2. นายภาสกร ดมหอม
ทนายความ หัวหน้าสำนักงานผดุงภักดีทนายความ
3. ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง
อาจารย์พิเศษ สาขาวิชานิติศาสตร์แนวพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. รศ.ดร.ภูสิทธ์ ภูคำชะโนด
อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
5. ผศ. ดร.วรากรณ์ พูลสวัสดิ์
อาจารย์ประจำวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
6. ดร.ชัยมงคล สุพรมอินทร์
อาจารย์ประจำ สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

นายวัชระ เกษทองมา

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางสาวธีร์รวี เดชดวง
นางสาวนวรัตน์ เดชดวง

ออกแบบปก

นางสาวนวรัตน์ เดชดวง

พิสูจน์อักษร

นางสาวธีร์รวี เดชดวง

จัดรูปเล่ม

ดร.สุริยา แสงอินตา

บทบรรณาธิการ

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน (Journal of Mahayana Voice) ได้ดำเนินการเผยแพร่มาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นในรูปแบบของ “หนังสือเสียงธรรมจากมหายาน” ก่อนที่จะได้รับการจดทะเบียนเลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (International Standard Serial Number - ISSN) และตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในชื่อ “นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน” ซึ่งจัดพิมพ์ครั้งแรกใน ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักหอสมุดแห่งชาติ ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “วารสารเสียงธรรมจากมหายาน” โดยมุ่งหวังให้เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการของคณะสงฆ์มหายานฝ่ายอนัมนิกายในประเทศไทย ตลอดจนเป็นเวทีสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณชน อีกทั้งยังมีเป้าหมายในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา รวมถึงผลงานวิชาการด้านต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน เป็นวารสารที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการดำเนินงาน โดยได้รับความเมตตาและการสนับสนุนจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของบทความอย่างเคร่งครัด บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน เพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหามีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ วารสารเปิดรับบทความทั้งในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน รวมถึงรับพิจารณาต้นฉบับจากบุคคลภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนนักวิชาการอิสระที่มีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

คณะกองบรรณาธิการวารสารเสียงธรรมจากมหายาน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านวารสารฉบับนี้ รวมถึงขอขอบคุณในความไว้วางใจและการให้ความเชื่อมั่นแก่ทีมงานตลอดมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารเสียงธรรมจากมหายานฉบับนี้จะสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพื่อพัฒนาปัญญาให้เจริญยิ่งขึ้นสืบไป

บรรณาธิการ

วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

สารบัญ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 1
คมสันต์ อะมินรัมย์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

บทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ : กรณีศึกษา วัดราษฎร์ประคองธรรม 20
พศิน สินมา, พระมหาเทวินทร์ วรปญฺโญ (ชิณบุตร), อำพล บุดดาสาร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 34
นฤบดินทร์ หวังรวมกลาง,สรรฤดี ดีปู่

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 47
รัญญ์นภัส วีรกุลเดโชพัฒน์, กฤษฎา วัฒนศักดิ์, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 61
กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ , พระครูสุภัทรสีลโสภณ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 72
จิรวรรณ พิขุนทด สมเดช สาวันดี, วิภาส ทองสุทธิ์

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 86
ธนัฐพร กำลังหาญ, จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง, และพจน์ เจริญสันเทียะ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 99
เหมวรรณ นิธิวรการ, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี 114
ศราวุธ ทัพสงเคราะห์, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม 130
นายวีรพงศ์ พิชัยเสนาณรงค์, พระมหาณรงค์ราช ปณิธานธิติ, ดร., พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ, ผศ.ดร., พระสุวรรณ สุเมธปญฺโญ, ดร., นางสาวผุสดี จิรวัฒนกิจ

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 148
ฉัตรติกรณ์ แก้วประเสริฐ,สรรฤดี ดีปู่

การศึกษาวิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท 163
พงศธร สีสุระ, พระสุทธิสารเมธี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขต ปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี 171
ตะวัน จันจรูญ, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 185
เนตรนภา อัตฤทธิ์, ชีวิน บุญถม, ธนภรณ์ แซ่ลิ้ม

การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 204
วัชรินทร์ ผิวขม , กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ, และนันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์

การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 215
ธล เจริญสันเทียะ, ชีวิน บุญถม, วิภาส ทองสุทธิ์

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 229
นันทิชา ไกรสินธุ์, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 246
แพรวพรรณ สันติชัยรัตน์, ชีวิน บุญถม, วิภาส ทองสุทธิ์

บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ 263
สักชาติ ศรีสุข, พระสุทธิสารเมธี,ผศ.ดร.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา 274
อัญชลี วรรณะเศรษฐี, สมเดช สาวันดี, วิภาส ทองสุทธิ์

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 290
ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล, บรรจบ บุญจันทร์

สารบัญต่อ

//บทความวิจัย

เรื่อง **ที่**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 306
ธมนวรรณ พวงจิตร, สมนึก การีเวท

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 320
สุวีณา ทัตภิรมย์, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 335
เรวดี แสนคำภา, ภารดี อนันต์นาวี,พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 349
จุฑารัตน์ สุรกิจ, ภารดี อนันต์นาวี,พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 364
นงนุช อมฤทธิ์, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 380
นันทิชา ตั้งมั่น, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 395
ฉัตรชัย ตูมนอก, บรรจบ บุญจันทร์

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 408
ญาณวิทย์ โคตรศรี, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 422
สุดารัตน์ อายุเจริญ, ภารดี อนันต์นาวี, พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง

//บทความวิชาการ

- ไม่มี -

การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

COMMUNITY RELATIONS MANAGEMENT OF BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

คมสันต์ อะมินรัมย์[1], ภัทรฤทัย ลุนสำโรง[2] และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Komsan Aminram[1], Phatruetai Lunsamrong[2] andWiralphat Wongwatkasem[3]
NAKHONRATCHASIMA COLLEGE
Corresponding Author E-mail : 6604033200180@nmc.ac.th[1], dr.patruthai@nmc.ac.th[2], wiralphat@nmc.ac.th[3]

(Received : February 12, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 297 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.96, S.D.= 0.36)

2. เปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง (p = 0.02*) พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ระดับการศึกษา (p = 0.14) และขนาดของสถานศึกษา (p = 0.71) พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีข้อเสนอแนะ 6 ด้าน คือ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

คำสำคัญ : การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน, การมีส่วนร่วมของชุมชน, ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

Abstract

This research aimed to compare and study the guidelines for developing community relations management of basic educational institutions of Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2, classified by position, education level, and school size. The sample group used in the research was 297 school administrators and teachers. The size was determined using the Krejci and Morgan table and randomly divided into groups. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.92. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. Community relations management of basic educational institutions of Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2, overall and in each aspect, is at a high level ($\bar{X}$ =3.96, S.D.= 0.36)

2. The results of the comparison of Community relations management of basic educational institutions of Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2, classified by position, (p = 0.02*) were different overall in each aspect. education level (p = 0.14) and size of the school (p = 0.71) were not different overall and in each aspect.

3. Guidelines for the Development of Community Relations Management of Basic Education Institutions under the Sa Kaeo Primary Education Area Office 2 has 6 suggestions, namely community service, receiving assistance from the community, strengthening relationships with the community and other agencies, working on basic education school committees, establishing groups, clubs, associations, and foundations, and school publicity

Keywords : Community Relations Management, Community Participation,
Cooperation between Educational Institutions and the Community

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของนานาประเทศทั่วโลก และประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่มีความล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศนอกจากนี้ ระบอบการเมืองการปกครอง “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนในการเข้ามีส่วนร่วมโดยตรงทั้งทางด้านการเมืองและการบริหารราชการ ดังปรากฏอย่างชัดเจนในเนื้อหาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และต่อเนื่องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ให้สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยในหลาย ๆ มาตรา ซึ่งส่งผลให้เกิดกระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิมนุษยชน มีการเรียกร้องสิทธิในการรับรู้และสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยประชาชนเรียกร้องความเป็นธรรมในสังคมมากขึ้น มีการรวมตัวเป็นกลุ่มประชาสังคมและเริ่มเรียกร้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานภาครัฐ ที่โปร่งใสเป็นธรรม รวมทั้งการเปิดพื้นที่ให้ประชาชน เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารราชการโดยตรง

ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative Democracy) ที่ยอมรับและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2565) จากการที่ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน จึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษา จากเดิมที่เคยจัดการเรียนการสอนโดยวังและวัด ต่อมาได้เปลี่ยนมาเป็นจัดการศึกษาในสถานศึกษามีครูที่ได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะมีแผนการศึกษาและหลักสูตรที่ชัดเจนขึ้น อย่างไรก็ดีการจัดการศึกษาตามแผนดังกล่าวมานี้ ยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศได้ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ตลอดทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีความพยายามปฏิรูปการศึกษาขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546 :1)

การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน เป็นแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) จนถึงปัจจุบัน ในมาตรา 29 กล่าวคือบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น นอกเหนือจากรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดสาระหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาภารกิจของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 193)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญที่นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้การศึกษาแก่เด็กโดยตรง มีภารกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ งานวิชาการ บุคคล งบประมาณ และงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายของโรงเรียน อีกทั้งยังต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งจำเป็นต่อการบริหารการศึกษา การบริหารงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นงานย่อยของการบริหารทั่วไป เป็นงานหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนวิชาการร่วมกับงานด้านอื่นๆ โรงเรียนจะดำเนินการโดยลำพังไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่ชุมชนตั้งอยู่ในพื้นที่เขตชายแดน ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อประสานความร่วมมือร่วมใจให้เกิดประโยชน์และสัมฤทธิ์ผลต่อหน่วยงาน ดังนั้น การบริหารงานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษาดังที่ (มัลลิกา แก้วจ้อน, 2565 : 2-3) กล่าวไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาชุมชนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและการปกครอง ที่สำคัญที่สุดก็คือ สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตของชุมชน รู้จักใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์ทั้งใน

ด้านการดำรงชีวิตของตน และการแก้ไขปัญหาของชุมชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนต่อการดำรงชีวิตของตนเองและของชุมชน

ปัญหาของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากแผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประจำปี พ.ศ. 2566 มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งสิ้น 118 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตปกครอง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออรัญประเทศ วัฒนานคร ตาพระยา และโคกสูง พื้นที่เหล่านี้เป็นพื้นที่แนวตะเข็บชายแดนไทย-กัมพูชา ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง มีฐานะยากจน มีนักเรียนจากประเทศกัมพูชาเข้ามาเรียนที่โรงเรียนในพื้นที่เป็นจำนวนมาก นักเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นเด็ก 2 สัญชาติ ไม่มีสัญชาติ และต่างด้าว รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้รายได้ของผู้ปกครองลดลง ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทในการพัฒนาการศึกษาอย่างไม่ต่อเนื่องและค่อนข้างน้อย ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียนลดลงจาก 93% เหลือเพียง 61.5% (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2566 : 60-62) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะในปัจจุบัน โรงเรียนจะต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนมาช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่หรือกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพยายามจัดการศึกษาให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญ และเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน โดยจัดกระบวนการในการวางแผน ควบคุม ประสานงานจัดบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและทางโรงเรียนก็เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย เรื่องการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ และเป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นภารกิจที่สำคัญเป็นงานที่ท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จ อีกทั้งงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจกันของคนในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

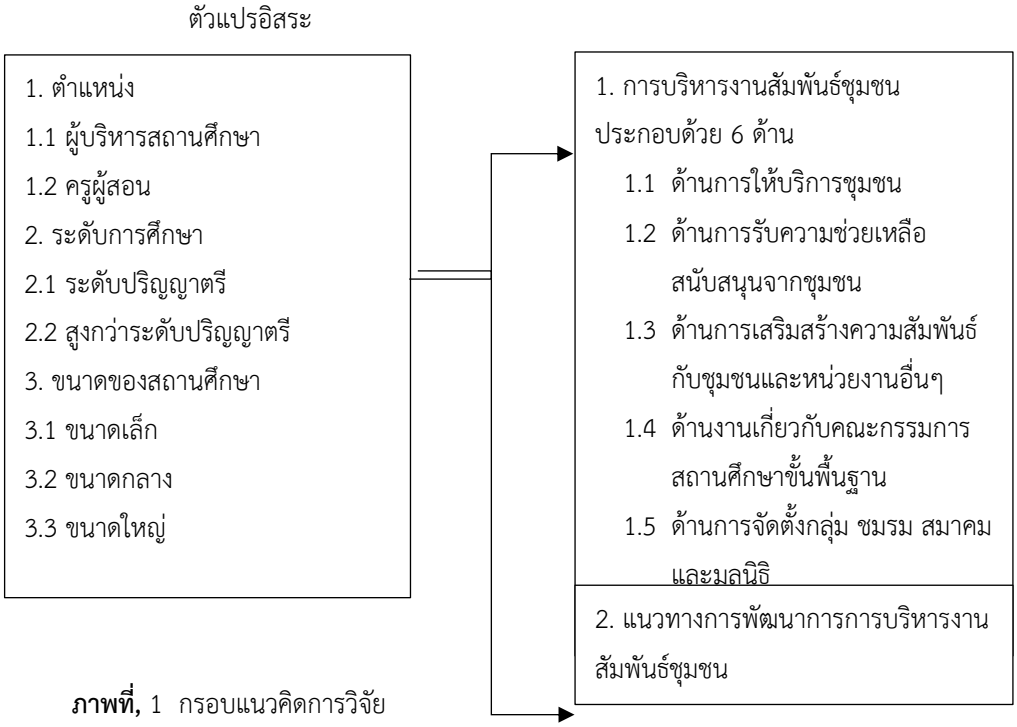
1. เพื่อศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 40) โดยมีขอบข่ายการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ดังภาพประกอบ



ภาพที่, 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,322 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2566 : 11)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากประชากร 1,322 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 297 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่งหลังจากนั้นจึงทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Krejcie and Morgan. Online. 1970)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.) ผู้บริหารสถานศึกษา

2.) ครูผู้สอน

1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ระดับปริญญาตรี

2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.3 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 40) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการให้บริการชุมชน

2) ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน

3) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ

4) ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ

6) ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้บริการชุมชน 2) ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน 3) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ 4) ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ด้านการจัดตั้ง

กลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ 6) ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 40) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ด้าน

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ นางฟารีดา สารี เรื่องการบริหารงานสัมพันธ์ ชุมชนของโรงเรียนบ้านเฑียรยา อำเภอยะหริง จังหวัดปัตตานี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเฑียรยา

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.8 นำแบบสอบถามที่เก็บจากการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .92

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ในการทำวิจัยต่อไป

2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 6 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

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

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ของ วัน เดชพิชัย (2535 :531-532) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมาย 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้บริการชุมชน	3.96	0.52	มาก	3
2	ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	3.85	0.55	มาก	6
3	ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน อื่นๆ	3.87	0.41	มาก	5
4	ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.01	0.47	มาก	2
5	ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ	4.07	0.44	มาก	1
6	ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน	3.92	0.51	มาก	4
	ภาพรวม	3.96	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.96, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.44) รองลงมา คือ ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.47) และด้านการให้บริการชุมชน ($\bar{X}$ = 3.96 , S.D.= 0.52) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.= 0.55)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้บริการชุมชน	4.02	0.48	3.94	0.54	1.09	0.28
2	ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	4.06	0.48	3.79	0.56	3.55	0.00*
3	ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	3.88	0.37	3.89	0.41	0.10	0.92
4	ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.23	0.42	4.06	0.48	2.53	0.01*
5	ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ	4.06	0.47	4.07	0.44	-0.32	0.97
6	ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน	4.07	0.48	3.87	0.51	2.81	0.01*
	ภาพรวม	4.05	0.35	3.93	0.35	2.41	0.02*

*p < .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน และพบว่าด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ และด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้บริการชุมชน	3.94	0.55	4.00	0.48	-0.99	0.32
2	ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	3.76	0.57	4.00	0.50	-3.70	0.00*
3	ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	3.87	0.43	3.87	0.37	-0.14	0.89
4	ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.09	0.48	4.11	0.46	-0.14	0.68
5	ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ	4.12	0.44	3.98	0.44	2.71	0.01*
6	ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน	3.84	0.51	4.03	0.49	-3.12	0.00*
	ภาพรวม	3.93	0.35	4.00	0.36	-1.48	0.14

*p < .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ และด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการให้บริการชุมชน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.02	0.98
		81.45	294	0.28		
	รวม	81.44	296			
ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.18	2	1.09	3.61	0.03*
		88.71	294	0.30		
	รวม	90.88	296			
ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.23	0.80
		48.61	294	0.17		
	รวม	48.68	296			
ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.48	2	0.24	1.08	0.34
		65.37	294	0.22		
	รวม	65.85	296			
ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.55	2	0.78	4.07	0.02*
		56.13	294	0.19		
	รวม	57.69	296			
ด้านการประสัมพันธ์โรงเรียน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	3.56	2	1.78	7.23	0.00*
		72.47	294	0.25		
	รวม	76.04	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.35	0.71
		37.45	294	0.13		
	รวม	37.54	296			

*p < .05

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ และด้านการประสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.96, S.D.= 0.36) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม การดำเนินกิจกรรมร่วมกันสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและพัฒนาทักษะของนักเรียน การมีคณะกรรมการสถานศึกษาช่วยให้การตัดสินใจและการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนช่วยเสริมทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน การมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา แก้วจ้อน (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน แกละสมุทร (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.44) ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดตั้งกลุ่มชมรม และสมาคม ในสถานศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง และเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้กับนักเรียนปัจจุบัน รวมถึงโอกาสในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น ทุนการศึกษาและโครงการพัฒนา ในขณะเดียวกัน สมาคมผู้ปกครองช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดกิจกรรมร่วมกับครูและนักเรียนช่วยกระตุ้นการสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งส่งผลให้การศึกษาในโรงเรียนพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย นัยติ๊บ. (2561) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านปางขอน ตำบลห้วยชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าด้านงานจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม กองทุน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.= 0.55) ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่เป็นแนวตะเข็บชายแดนไทย-กัมพูชา ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและรับจ้าง มีฐานะยากจน มีนักเรียนจากประเทศกัมพูชาเข้ามาเรียนที่โรงเรียนในพื้นที่เป็นจำนวนมาก นักเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นเด็ก 2 สัญชาติ ไม่มีสัญชาติ และต่างด้าว รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงส่งให้ในด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2566) จากแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประจำปี 2566ทำในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา อัตราการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียนลดลงจาก 93% เหลือเพียง 61.5%

1.1 ด้านการให้บริการชุมชน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96 , S.D.= 0.52) ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาถือว่าเป็นศูนย์กลางในการบริการและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน ซึ่งเป็นการตอบแทนและสนับสนุนชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ หรือการให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การให้บริการเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยเฉพาะเมื่อโรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของรณกร ไข่นาค (2561) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการให้บริการชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85 , S.D.= 0.55) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนช่วยเสริมทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยชุมชนเห็นประโยชน์จากการร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยพร แตงขุด (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 พบว่า ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด

1.3 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน อื่นๆ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.= 0.41) ทั้งนี้เนื่องจาก บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายกับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาการศึกษา จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเชิญผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในการร่วมพัฒนาจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยพร แตงขุด (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 พบว่า ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงาน อื่นๆอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= 0.47) ทั้งนี้เนื่องจาก สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ชุมชนจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เพื่อความอยู่รอดในสังคม อย่างไรก็ตาม การศึกษายังคงเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดและไม่คุ้มค่า การศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างเต็มที่ ชุมชนจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ถือเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในสังคมที่จะร่วมกันบริหารการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ประชาชน และสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เพื่อให้ประชาชนที่เป็นตัวแทนขององค์กรต่าง ๆ เข้าร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม และเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนในการจัดการศึกษา และให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ด้วยเหตุนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา แก้วจ้อน (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.44) ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา การช่วยเหลือในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียน การสร้างมูลนิธิเพื่อการพัฒนาการศึกษา การจัดตั้งมูลนิธิสามารถระดมทุนจากผู้บริจาคหรือศิษย์เก่าเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาต่างๆ โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม การจัดตั้งชมรมหรือสมาคมเปิดโอกาสให้ชุมชนเสนอความคิดเห็นและร่วมพัฒนาโรงเรียน โดยทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบนิกนัส ซี. นวันโกว และ แสตลีย์ ยู. นอรอม (Benignus C. Nwankwo & Stanley U. Nnorom, 2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของชุมชนและโรงเรียนในประเทศไนจีเรีย โดยผลการศึกษาเสนอแนะว่า ทั้งผู้ปกครองและครูไม่ควรปล่อยให้การบริหารสถานศึกษาอยู่ในมือของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอื้อให้สมาคมนักเรียนเก่าผู้ปกครองหรือภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอแนะความคิดเห็น

1.6 ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D.= 0.51) ทั้งนี้เนื่องจากช่วยสร้างการ

รับรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญและพร้อมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองและประชุมกับชุมชนเป็นประจำ เพื่ออัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจะจัดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียน และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การมีการจัดกิจกรรม ที่มีคุณภาพและการแสดงผลการดำเนินงานที่ดี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนในสายตาของชุมชนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของโอลสัน (Olson. 1990 : 23) ได้ทำวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ชุมชนและความเข้าใจ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐ 4 รัฐ ทางตะวันออกกลาง ผลการวิจัยระบุว่าทำงานประชาสัมพันธ์ที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด คือการประชุมครูและผู้ปกครอง และการทำคู่มือโรงเรียน ขณะ ที่การพิมพ์นิตยสารให้ประโยชน์น้อยที่สุด การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ชุมชนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การทำจดหมายข่าว

2. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน และพบว่าด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ และด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมักมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ขณะที่ครูมีบทบาทในการปฏิบัติตามนโยบายและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระดับปฏิบัติการ ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนและประสานงานกับชุมชนในระดับนโยบาย ส่วนครูมีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอาจแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานด้านนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมารินทร์ดา เมืองสนธ์ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพภัสสร เลิศยศอนันต์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจำแนกตามสถานภาพหน้าที่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้บริการชุมชน ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ และด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ และด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายและแนวทางการบริหารที่เป็นมาตรฐานสถานศึกษาดำเนินการตามนโยบายและแนวทางการบริหารที่กำหนดโดยหน่วยงานการศึกษา ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกโรงเรียน ทำให้การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนมีความสอดคล้องกัน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารและครูไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ต่างมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการดำเนินงานด้านนี้ ประสบการณ์ในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอาจมีบทบาทสำคัญมากกว่าระดับการศึกษา ทำให้การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนไม่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา แก้วจ้อน (2565) ได้ทำวิจัย เรื่องสภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิฯ และด้านการประสัมพันธ์โรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากถึงแม้ว่าขนาดของโรงเรียนจะมีขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็ก เมื่อชุมชนมีส่วนร่วมต่อการบริหารสถานศึกษา ก็ย่อมจะมีระดับความคิดเห็นที่จะร่วมกันบริหารสถานศึกษาก็จะเป็นไปในแนวทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนพร รัตนสุวรรณ และคณะ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 7 คน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ได้ดังนี้

5.1 ด้านการให้บริการชุมชน มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกำหนดแผนการศึกษาและกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน จัดกิจกรรมเชื่อมโยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของเด็ก การพัฒนากิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน โรงเรียนจัดกิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพการพัฒนาครูและบุคลากร ฝึกอบรมครูในการทำงานร่วมกับชุมชนและพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชุมชนการใช้เทคโนโลยี ใช้สื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดียในการเชื่อมโยงกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเผยแพร่กิจกรรมและติดตามผลการศึกษา

5.2 ด้านการขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน มีการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียนและการศึกษา โดยมีการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนผ่านกิจกรรมและการประชุม เพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญของการร่วมมือ กำหนดความต้องการชัดเจน โรงเรียนต้องสื่อสารความต้องการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การขอสนับสนุนวัสดุการศึกษา หรือการจัดกิจกรรมพัฒนาการศึกษา จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน การจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงการศึกษาและการพัฒนาชุมชน เช่น โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ใช้ความสัมพันธ์กับภาคธุรกิจ โรงเรียนสามารถขอความช่วยเหลือจากธุรกิจในชุมชน โดยการร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมหรือฝึกอบรมทักษะให้กับนักเรียนและชุมชน การจัดประชุมกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อหารือเกี่ยวกับความต้องการและการขอความช่วยเหลือจากชุมชน ใช้สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โซเชียลมีเดียและสื่อมวลชนเพื่อประชาสัมพันธ์ความต้องการและกิจกรรมของโรงเรียนให้ชุมชนทราบและสามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุน

5.3 ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ของโรงเรียน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานเทศกาลในท้องถิ่น การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน หรือการเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครองหรือกิจกรรมกีฬา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โรงเรียนควรร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคในโรงเรียน หรือร่วมจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชน นอกจากนี้ยังสามารถร่วมมือกับธุรกิจในชุมชนเพื่อสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาและจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน และเปิดเวทีให้ชุมชนและหน่วยงานต่างๆ เสนอความคิดเห็นในการวางแผนกิจกรรมที่มีผลต่อการพัฒนา

การศึกษาของเด็ก เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นหรือการร่วมมือจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน จัดกิจกรรมร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เช่น โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปลูกต้นไม้ หรือกิจกรรมด้านสุขภาพ

5.4 ด้านงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการเสริมสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างโรงเรียนและคณะกรรมการในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการสร้างความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนต้องทำให้คณะกรรมการเข้าใจบทบาทของตนเองในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการประชุมหรือฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในกระบวนการตัดสินใจ เช่น การประชุมร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากคณะกรรมการในการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน การเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่างๆ ก็เป็นส่วนสำคัญ โดยคณะกรรมการสามารถช่วยประสานงานเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้การสร้างความโปร่งใสและการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อให้คณะกรรมการสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลระหว่างโรงเรียนและคณะกรรมการให้รวดเร็วและโปร่งใส

5.5 ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคมหรือมูลนิธิ โดยสถานศึกษามีการจัดตั้งชมรมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา การช่วยเหลือในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียน การสร้างมูลนิธิเพื่อการพัฒนาการศึกษา การจัดตั้งมูลนิธิสามารถระดมทุนจากผู้บริจาคหรือศิษย์เก่าเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาต่างๆ เช่น การฝึกอบรมครู การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ หรือการปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนการสอน การส่งเสริมการร่วมมือกับภาคธุรกิจ โรงเรียนสามารถร่วมมือกับภาคธุรกิจในชุมชนในการจัดตั้งชมรมวิชาชีพ เช่น ชมรมวิชาชีพการเกษตรหรือการโรงแรม เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพให้กับนักเรียนและเสริมสร้างโอกาสในการทำงานในอนาคต การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรจากชุมชน การระดมทรัพยากรจากชุมชนผ่านชมรมศิษย์เก่าหรือการร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เช่น การให้การสนับสนุนทางการเงินหรือวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาโรงเรียนการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม การจัดตั้งชมรมหรือสมาคมเปิดโอกาสให้ชุมชนเสนอความคิดเห็นและร่วมพัฒนาโรงเรียน โดยทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

5.6 ด้านการประชาสัมพันธ์ มีการใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์โรงเรียนสามารถใช้เว็บไซต์และสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, YouTube ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาการศึกษา กิจกรรมพิเศษ และความสำเร็จของนักเรียน รวมถึงการเผยแพร่ผลการเรียนและข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การจัดกิจกรรมภายในชุมชน เช่น งานประเพณี การแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมการศึกษานอกเวลา ที่เชิญชวนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จะช่วยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญและพร้อมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองและประชุมกับชุมชนเป็นประจำ เพื่ออัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจะจัดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในโรงเรียน และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน การมีการจัดกิจกรรมที่มีคุณภาพ และการแสดงผลการดำเนินงานที่ดี เช่น ผลการเรียน การจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนในสายตาของชุมชนและผู้ปกครอง

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 6 ด้าน สอดคล้องกับนักวิชาการนาวิน แกละสมุทร (2562) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การสร้างสัมพันธภาพ เจตคติที่ดี โดยการติดต่อประสานงาน การ

สื่อสารสร้างความเข้าใจ ได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้วยความเต็มใจ ชุมชนรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วน หนึ่งของชุมชน เกิดการพัฒนา เกิดการให้และการประสานประโยชน์ด้านต่าง ๆ กับโรงเรียนและ ชุมชน บรรลุตามวัตถุประสงค์ เจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันทั้งโรงเรียนและชุมชน มีการจัดทำ นโยบาย การสรุปและประเมินผล โดยเกิดผลประโยชน์ที่สำคัญคือนักเรียนเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของโกล์ด (Gold 2000) ได้วิจัย เรื่องการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครองและนักการศึกษาซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การจัดการของชุมชนและท้องถิ่นเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองครอบครัวกับโรงเรียนเพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง การอ่านออกเขียนได้ และการเรียนรู้ให้สอดคลองกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างหุ้นส่วนและความร่วมมือระหวางผู้ปกครองกับนักการศึกษาทำให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทางในด้านสังคมและวัฒนธรรมให้แก่โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรณกร ไข่นาค (2561) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและภาคีเครือข่าย คือ โรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนเพื่อชี้แจงนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านการให้บริการชุมชน คือ โรงเรียนให้บริการและอำนวยความสะดวกโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในการใช้อาคารสถานที่ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน คือ ครูเข้าร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ ของชุมชน มีกิจกรรมรณรงค์เรื่องต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน และครูนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมแสดงความสามารถ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน คือ ผู้นำชุมชนหรือผู้มีชื่อเสียงในชุมชนเข้าร่วมงานกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีวิทยากรในชุมชนเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย คือโรงเรียนได้มีการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการรายงานผลการเรียนความประพฤติและสุขภาพของนักเรียนให้ผู้ปกครองและชุมชนได้รับทราบ มีการนำผลการวิเคราะห์ประเมินผลไปปรับปรุงการดำเนินงานามสัมพันธ์ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม และมูลนิธิ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ในประเด็นเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยจำเป็นต้องมีการรับความช่วยเหลือสนับสนุนจากชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนในชุมชน ในการพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2) ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

จริยพร แตงขุด. (2564). **แนวทางการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธวัชชัย นัยติ๊บ. (2561). **การบริหารจัดการงานสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านปางขอน ตำบลห้วยชมภู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นพภัสสร เลิศยศอนันต์, สุเทพ เมยไธสง และกุศล ศรีสารคาม. (มกราคม – มิถุนายน 2561). “**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด”.** วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด. 7 (1) : 24-34

นาวิน แกละสมุทร. (2562). **การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

ฟารีตา สารี. (2552). **การศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอยะหริ่งจังหวัดปัตตานี กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเฑียรยา.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มารินทร์ดา เมืองสนธ์. (2565). **การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัลลิกา แก้วจ้อน. (2565). **สภาพการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

รณกร ไข่นาค. (2561). **แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รัตนพร รัตนสุวรรณ และคณะ. (2564). “**แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**” วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3) : 1-16.

วัน เดชพิชัย. (2535). **คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์.** ปัตตานี : มนตรีบริการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2566). แ**ผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566.สระแก้ว : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535**.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

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

Benignus C. Nwankwo & Stanley U. Nnorom. (2020). **School Community Relationship: Propulsion for Quality Assurance Practices in Secondary School in Nigeria. European Journal of Education Studies**.

Gold, S.E. (2000). **Communication organizing neighborhood high school : Promises andDilemmas in building parent-educator partnership and collaborations**. ProquestDigital Dissertations,

Olson. Wade Robert. (1989). **School Principals in Four Midwestern States**. DissertationAbstracts International, 27(50) : 268.

บทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ : กรณีศึกษา วัดราษฎร์ประคองธรรม

THE ROLE OF MONKS IN PUBLIC WELFARE: A CASE STUDY OF WAT RAT PRAKONGTHAM

พศิน สินมา[1], พระมหาเทวินทร์ วรปญฺโญ (ชิณบุตร)[2], อำพล บุดดาสาร[3]
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย[1], มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[2], มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร[3]
Pasin Sinma[1], Phramaha Taywin Varapanyo (Chinnabutr)[2], Amphon Buddasarn[3]
Mahamakut Buddhist University[1], Mahachulalongkornrajavidyalaya[2], Phranakhon Rajabhat University[3]
Corresponding Author E-mail : phdsinma69@hotmail.com[1], taywincnb@gmail.com[2], ampon828@hotmail.com[3]

(Received : February 27, 2025; Edit : March 8, 2025; accepted : March 10, 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ : กรณีศึกษาวัดราษฎร์ประคองธรรม มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ 2) เพื่อศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรม งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยคุณภาพเชิงเอกสาร ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 17 รูป/คน วิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอเชิงพรรณาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในงานสาธารณสงเคราะห์ คือ 1) หน้าที่ในการให้คำอธิบายถึงเหตุผลเพื่อให้ประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาชีวิตและตระหนักรู้ถึงความเป็นจริงของชีวิต 2) หน้าที่ในการให้การสนับสนุนสถาบันสังคมอื่น เช่น องค์กรการกุศลหรือภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) หน้าที่ในการให้กำลังใจหรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของพุทธศาสนิกชน เป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ประชาชนในยามปกติและยามประสบภัยพิบัติ 4) หน้าที่ในด้านบูรณาการทุกภาคส่วนของสังคมให้เป็นเอกภาพ โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อพัฒนาสังคมให้มีความสงบสุขและยั่งยืน 5) หน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมทางสังคม โดยการอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้สังคมอยู่ในความสงบเรียบร้อยและยั่งยืน

วัดราษฎร์ประคองธรรม ภายใต้การนำของพระกิตติวชิรธาดา เจ้าอาวาส ได้ดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสผ่านโครงการสำคัญ ได้แก่ 1) โครงการบ้านหลังสุดท้าย ซึ่งมุ่งเน้นการสงเคราะห์ศพไร้ญาติ โดยจัดพิธีกรรมทางศาสนาและดำเนินการฌาปนกิจแก่ผู้เสียชีวิต เพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่ขัดสนทุนทรัพย์ 2) โครงการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งของจำเป็นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน 3) โครงการมอบสิ่งของแก่ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นการแจกจ่ายสิ่งของจำเป็นต่อการดำรงชีวิต งานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรมสะท้อนถึงบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางการช่วยเหลือสังคม ส่งผลต่อชุมชน บทบาทพระสงฆ์ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : พระสงฆ์, งานสาธารณสงเคราะห์, วัดราษฎร์ประคองธรรม

ABSTRACT

This study has two primary objectives: (1) to examine the role of Buddhist monks in social welfare, and (2) to explore the social welfare initiatives of Wat Rat Prakongtham. Adopting a qualitative documentary research methodology, the investigation drew on relevant documents, previous studies, and in-depth interviews with 17 key informants (both monks and lay experts). The data were analyzed using content analysis and are presented in a descriptive-analytical format.

Research Findings

The findings reveal that Buddhist monks hold a vital role in social welfare, encompassing:

Providing Explanations and Guidance – Monks help individuals address life challenges and gain insight into the realities of existence.

Supporting Other Social Institutions – By collaborating with charitable organizations and government agencies, monks enhance the effectiveness of social welfare operations.

Offering Moral Support and Spiritual Anchoring – Monks serve as a source of encouragement for laypeople in both ordinary circumstances and during crises.

Integrating All Sectors of Society – Through fostering cooperation among government, private, and public entities, monks promote unity and sustainable development.

Functioning as a Social Control Mechanism – By imparting moral and ethical teachings, monks contribute to social harmony and long-term stability.

Social Welfare Initiatives of Wat Rat Prakongtham Under the leadership of Phra Kittiwachirathada (the Abbot), Wat Rat Prakongtham has implemented several social welfare programs aimed at supporting disadvantaged groups. Notable projects include:

The "Last Home" Project – Focusing on the funeral rites of unclaimed bodies, the temple provides religious ceremonies and cremation services for deceased individuals with no family support, thus alleviating the financial burden on impoverished families.

Disaster Relief Center – This center offers assistance to individuals affected by natural disasters and emergencies, supplying food, clothing, and other essential items to help mitigate hardship.

Distribution of Essential Items – Targeting bedridden patients, people with disabilities, and the elderly, this program delivers necessary resources to sustain their daily lives.

Overall, the social welfare activities undertaken by Wat Rat Prakongtham highlight the temple's function as a community support hub, reflecting the evolving role of Buddhist monks and contributing to sustainable societal development.

Keywords: Monks, Public Welfare, Wat Rat Prakongtham

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสมัยพุทธกาล งานสาธารณสงเคราะห์มีรากฐานที่มาจากหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมประโยชน์และความสุขแก่บุคคลและสังคมโดยรวม การช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งปรากฏในพุทธพจน์ที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “พวกเธอจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์แก่ชนเป็นอันมาก เพื่อความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์สัตว์โลก เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” (ที.ม. 13/51/51) ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางในการอุทิศตนและพร้อมที่จะสงเคราะห์ผู้อื่นโดยดำเนินการในลักษณะการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

พระสงฆ์กับคนไทยมีความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพาอาศัยกันมาโดยตลอดทั้งในทางศาสนาและทางสังคม พระสงฆ์ต้องพึ่งพาปัจจัยสี่และการสนับสนุนจากการบริจาคทรัพย์และสิ่งของจากญาติโยม เพื่อการดำเนินชีวิตและศึกษาปฏิบัติธรรมได้อย่างเหมาะสมกับสมณเพศ ขณะเดียวกันพระสงฆ์ก็ให้บริการในด้านพิธีกรรม การเทศนาและการอบรม การให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชน รวมถึงการดูแลทุกข์สุขหรือให้คำปรึกษาในปัญหาการดำเนินชีวิตของญาติโยม (พินิจ ลาภธนานนท์, 2562 : 33-34) ในปัจจุบันบทบาทของพระสงฆ์ได้ขยายออกไปในหลายด้าน ทั้งในด้านการพัฒนาชุมชนและการทำงานสาธารณสงเคราะห์ พระสงฆ์หลายท่านได้ริเริ่มโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น การจัดกิจกรรมการกุศล การส่งเสริมการศึกษา การให้คำปรึกษาแก่ผู้ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต และยังมีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติหรือภาวะวิกฤติ เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากธรรมชาติหรือโรคระบาด โดยพระสงฆ์ไม่เพียงแต่เป็นผู้ให้คำปรึกษาในด้านจิตใจ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของผู้คนในสังคม

แม้บทบาททางสังคมของพระสงฆ์จะมีความสำคัญ แต่ยังไม่ได้รับการตระหนักรู้อย่างเพียงพอในสังคมปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อให้เห็นถึงขอบเขต บทบาท และอิทธิพลของพระสงฆ์ที่มีต่อสังคมโดยรวม โดยเฉพาะในด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา และการบรรเทาทุกข์ในช่วงภาวะวิกฤต ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติ วิกฤตเศรษฐกิจ หรือปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง การศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจในบทบาทเชิงสังคมของพระสงฆ์แล้ว ยังสามารถนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชนให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพระสงฆ์ในพื้นที่ต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางทางสังคมของชุมชน

วัดราษฎร์ประคองธรรม จังหวัดนนทบุรี ได้มีการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ที่มีความโดดเด่น โดยเฉพาะในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยต่าง ๆ เช่น "โครงการบ้านหลังสุดท้าย" ที่ได้มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวและญาติผู้เสียชีวิตในการฌาปนกิจศพซึ่งได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2554 โดยความคิดริเริ่มของท่านเจ้าอาวาสพระกิตติวชิรธาดา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 วัดราษฎร์ประคองธรรมเป็นวัดที่ฌาปนกิจผู้เสียชีวิตจากสถานการณ์โควิดมากที่สุด (AMARIN TV, 2567) อีกทั้งมีการดำเนินงานศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยก็เป็นช่องทางสำคัญในการบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ วัดยังคงให้ความสำคัญในการมอบสิ่งของแก่ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในชุมชน สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทที่สำคัญของวัดในการสนับสนุนสังคมอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ในบริบทเชิงนโยบาย การดำเนินงานเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่าง ๆ เช่น การให้การสนับสนุนทางการเงิน การจัดหาอุปกรณ์ในการบรรเทาความเดือดร้อนจากภัยพิบัติ รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและวัดในระดับท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 วัดราษฎร์ประคองธรรมได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในด้านการจัดการและอำนวยการด้านการฌาปนกิจผู้เสียชีวิตจากสถานการณ์โควิดและการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนและภัยพิบัติในหลายรูปแบบ

การศึกษานี้มีความสำคัญในการ เสนอแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างรัฐและวัด ในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งสามารถส่งผลให้การพัฒนา นโยบายสาธารณะ เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยใน

อนาคตมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนจากภาครัฐที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงานของพระสงฆ์ในด้านสาธารณสงเคราะห์มีความยั่งยืนและสามารถขยายผลได้ในระดับที่กว้างขึ้น

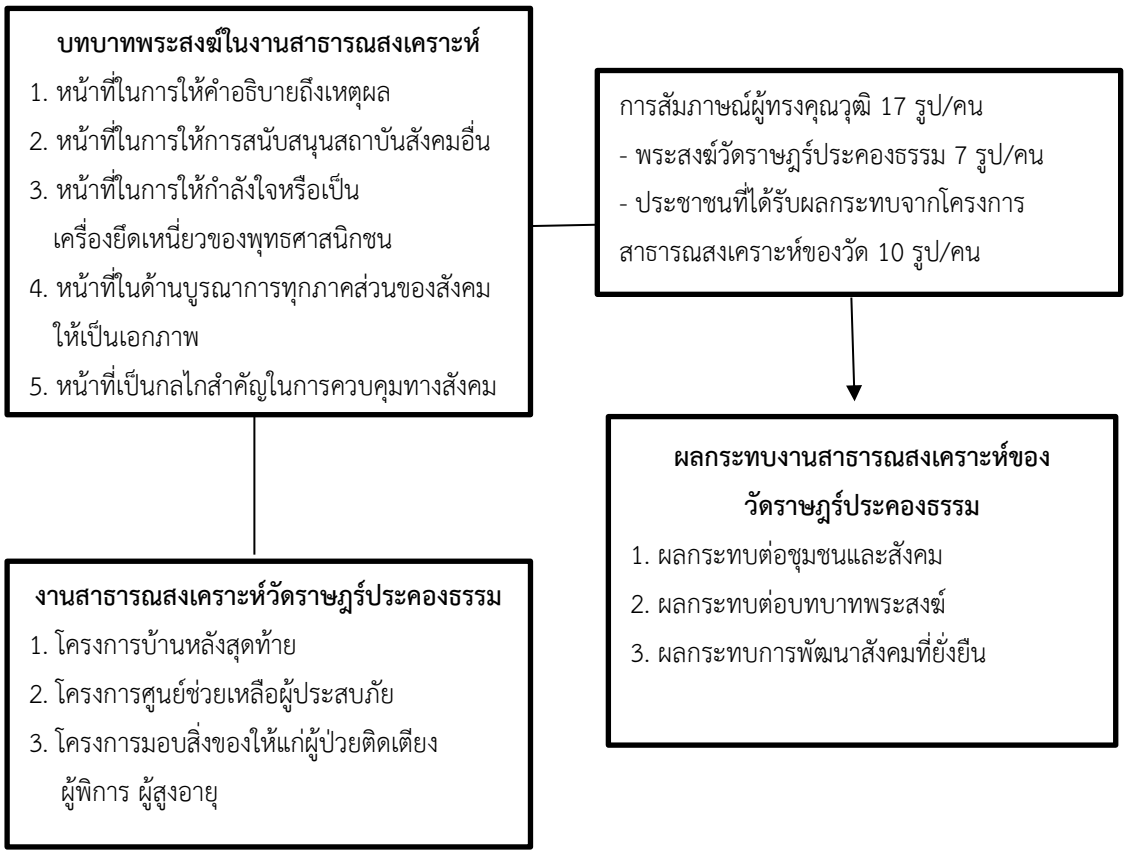
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ : กรณีศึกษาวัดราษฎร์ประคองธรรม ” เนื่องจากพบว่าในปัจจุบัน งานสาธารณสงเคราะห์ที่พระสงฆ์ดำเนินการยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการช่วยเหลือผู้ประสบภัย และอุปสรรคในการดำเนินงานบางโครงการที่ขาดความต่อเนื่อง รวมถึงความจำเป็นในการปรับวิธีการปฏิบัติงานของพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษางานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ : กรณีศึกษาวัดราษฎร์ประคองธรรม” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บข้อมูล ซึ่งสามารถแบ่งกระบวนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

การศึกษาด้านเอกสาร

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารโดยใช้หลักเกณฑ์ด้านความน่าเชื่อถือและความเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) : เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์พระสงฆ์ ชาวบ้าน และผู้นำชุมชน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) : วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ การสังเคราะห์ข้อมูล (Data Synthesis)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1. เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก

กลุ่มที่ 1 : พระสงฆ์วัดราษฎร์ประคองธรรม จำนวน 7 รูป/คน

กลุ่มที่ 2 : ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการสาธารณสงเคราะห์ของวัด จำนวน 10 คน

2. ใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายประสบการณ์และความคิดเห็นอย่างอิสระ

3. บันทึกข้อมูลโดยใช้ การถอดความ (Transcription) และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณา (Descriptive Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

1. ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ถูกนำมาวิเคราะห์ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis)

2. จัดหมวดหมู่ข้อมูลโดยใช้การเข้ารหัสข้อมูล (Coding) และการหาหัวข้อหลัก (Thematic Analysis)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness of Data)

1. ใช้การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) : เปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการอภิปรายกับผู้เชี่ยวชาญ

2. การตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) : ส่งผลการสัมภาษณ์กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้อง

3. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) : ให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาวิเคราะห์และวิพากษ์ผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1) บทบาทพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสงฆ์ที่มีการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ มีดังนี้ 1) หน้าที่ในการให้คำอธิบายถึงเหตุผล พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อให้ประชาชนเข้าใจถึงเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางสังคมและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ พระสงฆ์ใช้หลักธรรม เช่น กฎแห่งกรรม อริยสัจ 4 และไตรลักษณ์ อธิบายความเป็นไปของชีวิต ชี้ให้เห็นถึงเหตุปัจจัยของปัญหาสังคมและแนวทางการแก้ไขด้วยสันติวิธี บทบาทนี้ช่วยให้ประชาชนมีสติปัญญาและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเป็นกลาง 2) หน้าที่ในการให้การสนับสนุนสถาบันสังคมอื่น พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนสถาบันต่าง ๆ ในสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และภาครัฐ โดยเฉพาะในการเสริมสร้างศีลธรรมและจริยธรรมแก่บุคคลในสังคม เช่น การจัดอบรมคุณธรรมให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา การร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและ

เอกชนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่บุคคลในสถาบันครอบครัวเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและลดปัญหาความขัดแย้ง 3) หน้าที่ในการให้กำลังใจหรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของพุทธศาสนิกชน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นที่พึ่งทางจิตใจ โดยให้คำสอนที่ช่วยให้ผู้คนมีกำลังใจและพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์และความไม่แน่นอนของชีวิต ทั้งนี้การสวดมนต์ การแสดงพระธรรมเทศนา และการทำสมาธิภาวนาถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้พุทธศาสนิกชนมีสติสัมปชัญญะในการรู้เท่าทันความเป็นจริงและสามารถจัดการกับความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเองได้ พระสงฆ์ยังเป็นที่พึ่งของผู้ที่สูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักโดยให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ประชาชนด้วยศักยภาพของพระสงฆ์และวัดซึ่งเป็นศูนย์กลางทางจิตใจและสาธารณประโยชน์ 4) หน้าที่ในด้านบูรณาการทุกภาคส่วนของสังคมให้เป็นเอกภาพ พระสงฆ์มีบทบาทเป็นสื่อกลางในการสร้างความสมานฉันท์ระหว่างกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นระดับชนชั้น วัย หรือแนวคิดทางการเมือง ด้วยการใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมความเมตตาและความเข้าใจซึ่งกันและกัน พระสงฆ์มักจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การบรรยายธรรมแก่ผู้นำชุมชน การจัดโครงการพัฒนาท้องถิ่นที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีความสามัคคี 5) หน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมทางสังคม พระสงฆ์มีบทบาทในการส่งเสริมและธำรงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคมให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม เช่น การสอนให้ประชาชนยึดมั่นในศีล 5 ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข การเผยแผ่แนวคิดเรื่องการไม่เบียดเบียนผู้อื่น การให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริต และการช่วยให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม บทบาทนี้ช่วยให้สังคมสามารถลดปัญหาอาชญากรรมและความขัดแย้งลงได้

2) งานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรม

ผลการวิจัยพบว่า วัดราษฎร์ประคองธรรมได้มีการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ มีดังนี้โครงการบ้านหลังสุดท้ายมีการสงเคราะห์แก่ศพไร้ญาติและผู้ที่ประสบภาวะขัดสนทางการเงินในการจัดการงานฌาปนกิจศพ โดยการให้การสนับสนุนในการเตรียมการและจัดพิธีฌาปนกิจแก่ผู้ที่ไม่มีญาติพี่น้องหรือไม่สามารถจัดการพิธีได้ด้วยตนเอง ซึ่งในสังคมไทย การจัดงานพิธีฌาปนกิจเป็นการแสดงออกถึงความเคารพและการให้เกียรติแก่ผู้ล่วงลับ โครงการนี้ไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดเตรียมพิธีการต่างๆ เช่น การจัดหาสถานที่ การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการฌาปนกิจ แต่ยังคำนึงถึงการให้ความช่วยเหลือด้านจิตใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้คำปรึกษาหรือการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการพิธีอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการให้บริการแก่ผู้ที่ไม่มีญาติหรือครอบครัวที่สามารถช่วยเหลือได้ จึงถือเป็นการเยียวยาและเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้แก่ญาติและครอบครัวผู้เสียชีวิตที่กำลังเศร้าโศกต่อการจากไปของบุคคลผู้เป็นที่รัก

โครงการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยของวัดราษฎร์ประคองธรรม มีการให้การช่วยเหลือแก่บุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ หรือเหตุการณ์ที่เกิดจากธรรมชาติหรือปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การดำเนินโครงการนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและฟื้นฟูสภาพความเป็นอยู่ของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยของวัดราษฎร์ประคองธรรมมีบทบาทสำคัญในการจัดหาสิ่งของจำเป็น เช่น อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องมือช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับผู้ที่ประสบภัยในพื้นที่ต่างๆ การจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประสบภัยได้อย่างทันท่วงที และฟื้นฟูเยียวยาผู้ประสบภัยให้สามารถกลับมาดำเนินชีวิตต่อไปได้

โครงการมอบสิ่งของผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ผู้สูงอายุของวัดราษฎร์ประคองธรรม เป็นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่ประสบปัญหาทางด้านสุขภาพและการขาดแคลนสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มักประสบกับอุปสรรคในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ทั้งทางด้านการแพทย์และความช่วยเหลือจากสังคม การดำเนินโครงการนี้จึงเป็นการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น การมอบสิ่งของและการสนับสนุนจากโครงการนี้มีผลในการเสริมสร้างจิตใจของผู้รับบริการ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการที่อาจรู้สึกโดดเดี่ยวหรือขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ได้รับการช่วยเหลือจากสังคมไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขารู้สึกถึงการมีคุณค่าในสังคม แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความหวังและกำลังใจในการดำรงชีวิตในแต่ละวัน การดำเนินการของโครงการนี้ยัง

ช่วยให้เกิดการสร้างเครือข่ายความช่วยเหลือระหว่างชุมชนและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยการมอบสิ่งของในลักษณะนี้ทำให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3) ผลกระทบงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรม

ผลกระทบต่อชุมชนและสังคม

วัดราษฎร์ประคองธรรมมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม วัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือประชาชนที่อยู่ในภาวะยากลำบาก โดยเฉพาะกลุ่มผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ และผู้ประสบภัย ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ "บ้านหลังสุดท้าย" ที่ช่วยให้ผู้ขัดสนทุนทรัพย์สามารถจัดงานฌาปนกิจศพแก่บุคคลผู้เป็นที่รัก ซึ่งช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน ลดภาระค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ วัดยังเป็นศูนย์รวมของการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา ทั้งในรูปแบบของการบริจาคทรัพย์ การสนับสนุนสิ่งของจำเป็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและสังคม ซึ่งช่วยปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมและจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลให้ชุมชนเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น บทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ชุมชนสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุทกภัย วาตภัย หรือการแพร่ระบาดของโรค วัดราษฎร์ประคองธรรมได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือเพื่อให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผ่านการแจกจ่ายสิ่งของจำเป็น การให้ความช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย และการฟื้นฟูสภาพจิตใจของผู้ประสบภัย ความช่วยเหลือนี้ไม่เพียงแต่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในระยะสั้น แต่ยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่ามีหน่วยงานทางศาสนาที่สามารถเป็นที่พึ่งในยามวิกฤติ

ผลกระทบต่อบทบาทพระสงฆ์

งานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรมส่งผลกระทบต่อบทบาทของพระสงฆ์ในหลายมิติทั้งในด้านบทบาทเชิงศาสนา บทบาททางสังคม และบทบาทในการบริหารจัดการภายในวัด โดยการขยายภารกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของวัดได้เปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติของพระสงฆ์ให้มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งการช่วยเหลือประชาชนในภาวะวิกฤติและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ พระสงฆ์มีหน้าที่หลักในการเผยแผ่พระธรรมคำสอน ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจด้านสาธารณสงเคราะห์มากขึ้นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การจัดงานศพให้ผู้ไร้ญาติ หรือการแจกจ่ายเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ชุมชน นอกจากนี้ การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้พระสงฆ์ต้องมีความสามารถในการประสานงานกับองค์กรภายนอกมากขึ้น ในด้านบทบาททางสังคม งานสาธารณสงเคราะห์ทำให้พระสงฆ์มีบทบาทเป็นผู้นำทางสังคมที่ชัดเจนขึ้น โดยวัดกลายเป็นศูนย์กลางในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ส่งผลให้ประชาชนให้ความเคารพและเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของวัดมากขึ้น การบริหารจัดการภายในวัด การดำเนินโครงการสาธารณสงเคราะห์ทำให้วัดต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้สามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น พระสงฆ์ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น การบริหารโครงการ การบริหารงบประมาณ และการจัดการอาสาสมัคร นอกจากนี้พระสงฆ์ยังต้องรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของบทบาทวัดจากการเป็นเพียงสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจไปสู่การเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมเพื่อสังคม

ผลกระทบการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

วัดราษฎร์ประคองธรรมมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยรวมต่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน วัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการช่วยเหลือประชาชนผ่านการให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยสี่และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในชุมชน การให้ความช่วยเหลือด้านปัจจัยพื้นฐานช่วยลดภาระของประชาชนที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การดำเนินงานของวัดยังมีผลกระทบในเชิงสังคม โดยวัดเป็นศูนย์กลางในการฟื้นฟูและเสริมสร้างคุณค่าทางศีลธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนาซึ่งช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะและความสามัคคีในชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของพระสงฆ์ในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์มีความหลากหลายและสำคัญต่อการสร้างสังคมที่สงบสุขและมีคุณธรรม พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมต่าง ๆ เช่น กฎแห่งกรรม อริยสัจ 4 และไตรลักษณ์ เพื่ออธิบายเหตุผลและความเป็นไปของชีวิต รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสังคมและวิธีการแก้ไขที่สอดคล้องกับสันติวิธี การอธิบายนี้ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าใจและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีการวิเคราะห์ที่เป็นกลาง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสติปัญญาและความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของชีวิต ในด้านการสนับสนุนสถาบันต่าง ๆ ในสังคม พระสงฆ์มีบทบาทในการเสริมสร้างศีลธรรมและจริยธรรมทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน โดยการให้คำแนะนำที่ส่งเสริมคุณธรรม เช่น การจัดอบรมคุณธรรมให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา การร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน นอกจากนี้พระสงฆ์ยังทำหน้าที่เป็นที่พึ่งทางจิตใจของพุทธศาสนิกชน โดยการให้กำลังใจและคำสอนที่ช่วยให้ผู้คนเผชิญกับความทุกข์และความไม่แน่นอนของชีวิต โดยผ่านการสวดมนต์ การแสดงพระธรรมเทศนา และการทำสมาธิ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พุทธศาสนิกชนมีสติสัมปชัญญะในการเผชิญกับความจริงของชีวิต การรับมือกับความทุกข์ รวมถึงการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือผู้ที่สูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ทั้งในรูปแบบของการสงเคราะห์และการเป็นที่พึ่งทางจิตใจ พระสงฆ์ยังมีบทบาทในการสร้างความสมานฉันท์และความร่วมมือในสังคม โดยการใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมความเมตตา ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข พระสงฆ์มักจะจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบรรยายธรรมแก่ประชาชน การร่วมมือในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาชุมชนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติและมีความสามัคคี ในด้านการควบคุมทางสังคม พระสงฆ์ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคม โดยการสอนให้ประชาชนยึดมั่นในศีล 5 ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข การเผยแผ่หลักการที่ส่งเสริมการไม่เบียดเบียนผู้อื่น การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม การส่งเสริมการรักษาความถูกต้องทางศีลธรรมและสังคมช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและอาชญากรรมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วีราภรณ์ ประสบรัตนสุข และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า บทบาทพระสงฆ์ในด้านสาธารณสงเคราะห์ เรายังเห็นได้ชัดเจนว่าพระสงฆ์ที่มีบารมี มีเอกภาพมาก ๆ ท่าน ไม่ได้เก็บไว้พียงตัวท่านเอง หากแต่ได้ช่วยสร้างโรงพยาบาล ที่ว่าการอำเภอ อนามัยตำบล ศาลาที่ประชุม ที่พักริมทาง ทำบ่อน้ำทำสะพาน ฯลฯ หากมองลึกลงไปถึงการพัฒนาในด้านจิตใจ พระสงฆ์ได้พัฒนาจิตใจของคนในชุมชน จากคนที่ติดยาเสพติดให้เลิก จากที่เคยติดเหล้าให้เลิกเหล้า จากที่เคยติดการพนันให้เลิกการพนัน จากที่เคยลุ่มหลงในไสยศาสตร์ที่เคยงมงายให้รู้ใช้สติปัญญา จากความเห็นผิด (มิจฉาทิฏฐิ) ให้มีความเห็นถูกต้อง (สัมมาทิฏฐิ) พระสงฆ์พัฒนาจิตใจของคนในชุมชนให้ขยันหมั่นเพียรในการทำมาหาเลี้ยงชีพ สอนให้ขยันเก็บออม ประหยัดใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า ไม่ฟุ่มเฟือย หรูหราหลงตามค่านิยมที่ผิด ๆ (ค่านิยมที่ไม่น่านิยม) สอนคนที่อยู่ในสังคม เช่น สอนให้รู้จักเลือกคบคนโดยให้เลือกคบกับบัณฑิตให้หลีกเว้นจากคนพาล และสอนให้วางตนให้เหมาะกับภาวะแห่งตน รู้จักฐานะของตน และสอดคล้องกับงานวิจัย พระกฤษฎา สุเมโธ (สารนอก) (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ผู้ประสพอุทกภัยเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ผู้ประสพอุทกภัย การทำงานสาธารณสงเคราะห์กับการเผยแผ่ธรรม นอกจากนั้นพระสงฆ์ต้องยึดถือหลักธรรมคำสอนอย่างเคร่งครัด ควรระมัดระวังด้านความประพฤติให้อยู่ในกรอบของพระวินัยและจารีตประเพณีในขณะปฏิบัติภารกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ 1) บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ด้านสถานที่ วัดที่น้ำไม่ท่วมอยู่ในที่สูงเป็นสถานที่ ที่สามารถใช้เป็นที่พักอาศัยให้กับผู้ประสพอุทกภัยได้เพราะมีศาลาการเปรียญที่ใหญ่และสามารถอำนวยความสะดวกให้กับผู้ประสพอุทกภัยได้ คือหมายถึงวัดที่ไม่ได้ประสพอุทกภัยแต่ถึง อย่างไรเสียถึงแม้ว่าอาจจะถูกน้ำท่วมแต่ก็ยังมีพื้นที่สำหรับรองรับผู้ประสพภัยได้ 2) บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ด้วยอาหารเครื่องดื่ม พระสงฆ์จะสามารถเป็นสื่อกลางการขอรับบริจาคเงินและสิ่งของหรือขอรับความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ได้มาก รวมทั้งผู้บริจาค

หรือผู้ให้การสนับสนุนมักจะรู้สึกมั่นใจว่าการให้การช่วยเหลือผ่านพระสงฆ์เป็นช่องทางที่จะไปถึงผู้ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อนมากกว่าผ่านทางราชการหรือหน่วยงานอื่นพระสงฆ์และวัดจึงเป็นสื่อสาธารณสงเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือได้มาก 3) บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ด้วยเครื่องนุ่งห่มและปัจจัย พระสงฆ์ควรดำเนินการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เช่นผู้นำชุมชนแจ้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนในทางที่ดีควรสำรวจความต้องการของผู้ประสพอุทกภัยว่าต้องการอะไรแล้วเราก็นำสิ่งของที่ขาดแคลน ก็นำสิ่งที่เขาต้องการจริงๆ ไปมอบให้ดีกว่า จากเหตุการเกิดอุทกภัยพระสงฆ์ในพื้นที่ได้ปฏิบัติการช่วยเหลือกันอยู่คือ รวบรวมส่งเจ้าคณะอำเภอ ๆ นำไปช่วยเหลือผู้ประสพอุทกภัยตามแบบงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ต่อไป และมีการศึกษาบทบาทการสงเคราะห์ของพระสงฆ์เช่นเดียวกันกับ พระสมพร นามอินทร์ (2567) ได้ทำบทความวิชาการเรื่อง “พระสงฆ์กับงานสาธารณสงเคราะห์” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญทางสังคมและยั่งยืนในชุมชน งานสาธารณสงเคราะห์นั้นไม่เพียงเพื่อการช่วยเหลือผู้ยากไร้เท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นไปที่การสร้างความยั่งยืนในการช่วยเหลือและสนับสนุนชุมชน โดยการปรับใช้แนวคิดและหลักการใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเข้าถึงทรัพยากรอย่างเต็มที่การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายร่วมกับภาคีส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน และองค์กรสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมโยงและเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่สำคัญต่อชุมชนโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางสังคมมาใช้ในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารพอัพเกรดและเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืน การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากสังคมและภาคีส่วนท้องถิ่น การแสวงหาทุนและทรัพยากรจากภาคเอกชนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในการดำเนินงาน การสร้างความเข้าใจและการสนับสนุนจากสังคมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการพัฒนางานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัดราษฎร์ประคองธรรมมุ่งเน้นการช่วยเหลือสังคมผ่านโครงการสาธารณสงเคราะห์ที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ที่ขาดโอกาสในสังคม โครงการ หลักของวัดรวมถึงการสงเคราะห์ศพไร้ญาติและผู้ที่ขัดสนในการจัดพิธีฌาปนกิจ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ รวมถึงการมอบสิ่งของจำเป็นแก่ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ วัดให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ที่อยู่ในภาวะยากลำบาก ทั้งในช่วงสุดท้ายของชีวิตและในยามเผชิญวิกฤต การจัดพิธีฌาปนกิจศพไร้ญาติในโครงการ “บ้านหลังสุดท้าย”ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตินันท์ ผิวนิล และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทการจัดการความตายให้ศพผู้ป่วยยากไร้และไร้ญาติของมูลนิธิไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการเป็นญาติเสมือนผ่านพิธีกรรมงานฌาปนกิจบทบาทต่อมาของมูลนิธิฯ ในการจัดการศพผู้ป่วยยากไร้และศพผู้ป่วยไร้ญาติ และศพที่ญาติมอบให้มูลนิธิดำเนินการ นอกจากจะเป็นไปตามกระบวนการทางกฎหมายและการแพทย์แล้วมูลนิธิยังให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามขั้นตอนพิธีกรรมทางศาสนาโดยการจัดงานฌาปนกิจ บทบาทในส่วนนี้มูลนิธิฯ จะประสานความร่วมมือกับวัดเป็นสำคัญ โดยมูลนิธิมีการกำหนดให้จัดพิธีกรรมภายใต้หลักความประหยัดและกระชับเวลาเนื่องจากข้อจำกัดของมูลนิธิที่ต้องดำเนินการในวันและเวลาราชการ แต่พิธีการดังกล่าวยังคงคำนึงถึงองค์ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาอย่างครบถ้วน สำหรับขั้นตอนกิจกรรมงานฌาปนกิจนี้จะจัดขึ้นในเวลาประมาณ 10.00-13.00 น.โดยส่วนใหญ่จะจัดงานในวันพฤหัสบดีในวันและเวลาราชการ เริ่มต้นจากเวลา 10.30 น. เป็นการสวดพระพุทธมนต์โดยพระ 10 รูป ต่อมาเวลา 11.00 น. เป็นการทำบุญเลี้ยงพระเพล ในกิจกรรมส่วนนี้ทางมูลนิธิและวัดจะอนุญาตให้ผู้เข้าร่วมงานร่วมรับประทานอาหารได้หลังจากถวายเพลเล็กน้อยเพื่อกระชับเวลา โดยมีเวลาในการรับประทานอาหารประมาณ 30 นาที จากนั้นเวลา 12.00 น. เป็นการสวดพระอภิธรรมจากพระ 4 รูป และในเวลา 12.30 น. จะเป็นการฌาปนกิจศพมีการสวดบังสุกลและสวดหน้าไฟโดยพระ 4 รูป จึงนับว่าเสร็จสิ้นพิธีกรรมฌาปนกิจสำหรับเถ้ากระดูกมูลนิธิจะนำกระดูกไปลอยอังคารในวันถัดไป โครงการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยของวัดก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเหตุการณ์ฉุกเฉิน ด้วยการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นสอดคล้องกับ (พระมหาพชร กิตฺติวรเมธี (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ คือ การบริหารภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม มีการตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ส่งเสริมพระสงฆ์แกนนำในการดำเนินกิจกรรมโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการช่วยเหลือ พัฒนาวิชาชีพชุมชน มีการส่งเสริมอาชีพหลักสูตรระยะสั้นให้แก่ประชาชนในชุมชน จัดตั้งมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือ

อนุเคราะห์สิ่งที่จำเป็น นอกจากนี้วัดยังให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มเปราะบางในสังคม ผ่านโครงการมอบสิ่งของให้ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้งด้านสิ่งของจำเป็นและด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรมเป็นไปตามหลักเมตตาธรรมและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม สอดคล้องกับ พระวินัยธรยุทธนา ภทฺท□โน, (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อคณะสงฆ์ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ ในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) ”ผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางจิตใจด้วยให้คำปรึกษา และบรรเทาความเดือดร้อนด้านกายภาพ คณะสงฆ์ในตำบลปากน้ำได้ให้ความช่วยเหลือในการแจกจ่ายเครื่องอุปโภคบริโภคที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เข้าเยี่ยมประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ ทัศนคติของประชาชนในตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง สมุทรปราการ ในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19) พระสงฆ์จึงเป็นที่พึ่งทางกาย ทางใจ เมื่อชุมชนได้รับผลกระทบ พระสงฆ์ผู้มีเมตตากรุณาและเป็นที่พึ่งของชุมชนได้ช่วยเหลือประชาชนบริจาคสิ่งของจำเป็นในการดำเนินชีวิต เช่น ข้าวกล่อง ข้าวสารอาหารแห้ง น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม สบู่ ยาสีฟัน ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด แพมเพิส หน้ากากอนามัย เครื่องนอน เงิน ยารักษาโรค บรรเทาความเดือดร้อนได้พระสงฆ์เป็นที่พึ่งทางกายและทางใจแก่ประชาชน จากผลการวิจัยข้างต้น วัดราษฎร์ประคองธรรมมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ตามหลักเมตตาธรรม ทั้งในด้านการดูแลผู้ยากไร้ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย และการสนับสนุนกลุ่มเปราะบางในสังคม บทบาทของวัดสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ศาสนาเป็นฐานในการสร้างสังคมที่เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักพุทธศาสนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลกระทบต่อชุมชนและสังคมวัดราษฎร์ประคองธรรมเป็นศูนย์กลางสาธารณสงเคราะห์ที่ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ และผู้ประสบภัย ผ่านโครงการสำคัญ เช่น "บ้านหลังสุดท้าย" ที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีศพของผู้ขัดสน มีการส่งเสริมคุณธรรมและความสามัคคีในชุมชน รวมถึงให้ความช่วยเหลือในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ภัยพิบัติและโรคระบาด ทำให้วัดเป็นที่พึ่งพิงของประชาชนในทุกสถานการณ์ ซึ่งเป็นบทบาทของวัดที่มีต่อชุมชนและสังคม ในกรณีของวัดราษฎร์ประคองธรรม การที่เจ้าอาวาสไม่พึ่งพิงงบประมาณจากภาครัฐก็ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมสงเคราะห์ได้ต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการช่วยเหลือผู้ยากไร้และการให้บริการเผาศพฟรีแก่คนไร้ญาติ ซึ่งช่วยบรรเทาภาระทางการเงินแก่บุคคลที่มาขอรับความช่วยเหลือ สอดคล้องกับ พินิจ ลาภธนานนท์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า เจ้าอาวาสที่ทำงานสงเคราะห์ส่วนมากจะใช้งบประมาณของท่านเองและใช้เงินที่ญาติโยมผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาค โดนไม่ได้พึ่งงบประมาณจากภาครัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ เจ้าอาวาสบางรูปอาจจะคิดกิจกรรมขึ้นมาแล้วไปขอรับบริจาคจากญาติโยมหรือขอการสนับสนุนเงินหรือสิ่งของจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในขณะที่บางรูปได้รับการร้องขอความช่วยเหลือจากญาติโยมหรือผู้เดือดร้อนหรือตกทุกข์ได้ยาก จึงได้จัดการขอรับบริจาคจากคนในชุมชนและนอกชุมชน เมื่อท่านได้รับบริจาคจากการทำบุญหรือถวายสังฆทานจากญาติโยม ท่านไม่ได้เก็บไว้ใช้เองหากแต่นำเงินและของที่เหลือใช้ภายในวัดมาใช้ในกิจกรรมการสงเคราะห์ เช่น มีการนำเครื่องอุปโภคบริโภคไปช่วยเหลือผู้ปะสบสาธารณภัยรวมถึงออกเยี่ยมชุมชนเพื่อช่วยเหลือคนยากไร้ คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยติดบ้าน ติดเตียงหรือเด็กกำพร้าที่ไม่ได้รับการเอาใจใส่จากครอบครัวเท่าที่ควร และหลายวัดได้ให้บริการเผาศพฟรีกับคนไร้ญาติและคนยากไร้ในชุมชน

ผลกระทบต่อบทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส การจัดพิธีฌาปนกิจศพให้แก่ผู้ไร้ญาติ และแจกจ่ายสิ่งของยังชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างศรัทธาของประชาชน และการพัฒนาให้วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน นอกจากนี้พระสงฆ์ต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ สอดคล้องกับ พินิจ ลาภธนานนท์ และคณะ, (2562) ได้กล่าวว่า พระสงฆ์มิได้จำกัดบทบาทอยู่เฉพาะในเรื่องการสั่งสอนศาสนธรรมและการปฏิบัติธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบทบาทช่วยเหลือประชาชนในหลากหลายด้าน ดังนี้ ด้านศาสนธรรม คือ การอบรมสั่งสอนประชาชนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม ร่วมกันทำบุญสร้างกุศลและรู้จักการปฏิบัติธรรม เพื่อความหลุดพ้นทุกข์และปัญหาซึ่งเป็นงานหลักของพระสงฆ์และจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้านศาสนบุคคล พระสงฆ์เป็นผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาและเป็นแบบอย่างของผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ พระสงฆ์จึงสามารถถ่ายทอดหลักธรรมและความรู้ต่าง ๆ แก่ประชาชน ทำให้มีความเข้าใจและสามารถนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและเลือกประกอบ

อาชีพที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ด้านสังคมสงเคราะห์ คือ การสงเคราะห์ด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาชีวิต โดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นแนวทาง และการสงเคราะห์ด้านกาย เช่น การให้ที่พักอาศัยแก่นักเรียนต่างถิ่น หรือการให้คนยากจนได้เช่าที่ดินของวัดในราคาถูกเพื่อปลูกสร้างที่พักอาศัย ให้วัดเป็นบ้านพักฉุกเฉินสำหรับผู้ไร้ที่พึ่ง เป็นต้น ด้านการพัฒนาสังคม พระสงฆ์ในฐานะเป็นผู้นำชุมชนได้ให้วัดเป็นศูนย์กลางบริการสังคม เช่น เป็นที่สร้างโรงเรียนสำหรับเด็ก สร้างพิพิธภัณฑ์เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เป็นศูนย์เรียนรู้หรือพัฒนาอาชีพ หรือเป็นศูนย์กิจกรรมการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

ผลกระทบการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน วัดราษฎร์ประคองธรรมส่งเสริมการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนผ่านการช่วยเหลือด้านปัจจัยพื้นฐาน และส่งเสริมให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว วัดยังเป็นศูนย์กลางในการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง การดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์จึงมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาในระดับบุคคล ชุมชน สังคมที่มีความยั่งยืน สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2552) ได้กล่าวว่า สำหรับชาวพุทธแล้ว การพัฒนาที่ยั่งยืนควรเป็นการพัฒนาเพื่อสร้างสังคมที่ยั่งยืน ควบคู่กับการตอบสนองความต้องการของตนได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสัตว์โลก และประชาชนรุ่นต่อ ๆ ไปในอนาคตต้องเดือดร้อน นั่นหมายความว่า การทำกิจกรรมของมนุษย์ต้องสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ต้องบูรณาการทั้งเศรษฐกิจและธรรมชาติเข้าด้วยกัน เพื่อจะพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและกำจัดความยากจนออกไป ดังนั้นการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงมีแนวทางสรุปได้ ดังนี้ 1. ต้องมีการวางนโยบายประชากรให้เหมาะสม เช่น ควบคุมจำนวนประชากรด้วยการวางแผนครอบครัว ในการแก้ปัญหาประชากรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการแก้ปัญหาทางการศึกษา เพราะจะครอบคลุมไปถึงการแก้ปัญหาด้านอื่น ๆ ทั้งหมดทั้งความยากจน สาธารณสุข ตลอดจนการอนุรักษ์ธรรมชาติ 2. ต้องอนุรักษ์หรือสงวนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การประกาศพื้นที่เป็นป่าสงวน วนอุทยาน อุทยานแห่งชาติ เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า การฟื้นฟูแหล่งธรรมชาติที่เสื่อมโทรม การรักษาดิน น้ำและอากาศให้ปลอดสารเคมีและมลภาวะ 3. การผลิตเทคโนโลยีกำจัดน้ำเสีย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตไม่สุรุ่ยสุร่าย ประหยัดพลังงาน การพัฒนาที่ยั่งยืนจะประสบความสำเร็จได้จะต้องพัฒนาคนให้มีจริยธรรม ปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากกิเลส 3 อย่างที่ขัดขวางจริยธรรม คือ ตัณหา มานะ และทิฐิ เราจึงต้องพัฒนาคนและเศรษฐกิจให้คู่ขนานไปกับการพัฒนาจริยธรรม ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงขึ้นกับ 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. มนุษย์ ต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ พร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่จัดสรรให้เกื้อหนุน และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยให้การศึกษาและจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุน 2. สังคม จัดระบบสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร ตลอดจนกิจการต่าง ๆ ให้ผสมกลมกลืนสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันบนพื้นฐานแห่งความรู้ความเป็นจริง สร้างบรรยากาศแห่งความไม่เบียดเบียน บรรยากาศแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูล พิทักษ์ปกป้องคนที่อยู่ในสถานะต่าง ๆ ซึ่งมีโอกาสและมีความสามารถแตกต่างกัน 3. ธรรมชาติ วิถีการพัฒนาสังคมต้องยึดหลักให้มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติและดำรงชีวิตให้สอดคล้องและกลมกลืนกับธรรมชาติ 4. เทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีที่เกื้อกูล ไม่ทำลายธรรมชาติ นำของเสียมาผลิตเวียนไว้ใช้ประโยชน์ใหม่ สังคมไทยต้องพัฒนา เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนประดิษฐ์เสกสรรของมนุษย์อย่างไม่ประมาทและเพื่อเกื้อหนุนให้ตนเองมีชีวิตดีงาม สมบูรณ์มีอิสรภาพและสันติสุข

องค์ความรู้ใหม่

1. T = The Role of Monks in Public Welfare บทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์ ประกอบด้วย 1) หน้าที่ในการให้คำอธิบายถึงเหตุผล ถ่ายทอดหลักธรรมให้ประชาชนเข้าใจถึงเหตุและผลในการช่วยเหลือสังคมของพระสงฆ์ 2) หน้าที่ในการให้การสนับสนุนสถาบันสังคมอื่น โดยเป็นทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชน 3) หน้าที่ในการให้กำลังใจหรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของพุทธศาสนิกชน คือการสร้างขวัญกำลังใจให้ประชาชนในยามทุกข์ยาก 4) หน้าที่ในด้านบูรณาการทุกภาคส่วนของสังคมให้เป็นเอกภาพ เป็นการเชื่อมโยงกลไกสังคมให้ทำงานร่วมกัน 5) หน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมทางสังคม ส่งเสริมศีลธรรมเพื่อสร้างระเบียบสังคมที่ดี

2. C = Community Welfare Projects โครงการงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดราษฎร์ประคองธรรมที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ได้แก่ โครงการบ้านหลังสุดท้าย จัดพิธีฌาปนกิจศพไร้ญาติและสงเคราะห์ให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวผู้เสียชีวิต โครงการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ให้ความช่วยเหลือด้านอาหารและที่พักพิงในยามประสบภัยพิบัติ โครงการมอบสิ่งของให้ผู้ป่วยติดเตียง ผู้พิการ และผู้สูงอายุ ให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่และอุปกรณ์ทางการแพทย์

3. I = Impacts of Public Welfare Activities ผลกระทบของงานสาธารณสงเคราะห์ ผลกระทบต่อชุมชนและสังคมของวัดราษฎร์ประคองธรรม ผลกระทบต่อชุมชนและสังคม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความร่วมมือในชุมชน ผลกระทบต่อบทบาทพระสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์มีบทบาทมากขึ้นในฐานะผู้ปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์โดยตรง ผลกระทบต่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

โมเดลนี้ช่วยอธิบายให้เห็นว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ไม่ได้เป็นเพียงการให้ทานหรือช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แต่เป็นกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยมี บทบาทของพระสงฆ์เป็นศูนย์กลาง กิจกรรมสาธารณสงเคราะห์เป็นเครื่องมือ และผลกระทบต่อชุมชนเป็นเป้าหมายสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นระบบ
2. พัฒนาความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐ
3. ส่งเสริมการเผยแผ่แนวคิดการทำงานเพื่อสังคมของพระสงฆ์ผ่านงานสัมมนาวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อบทบาทของพระสงฆ์ในงานสาธารณสงเคราะห์
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคต่อการดำเนินงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์

เอกสารอ้างอิง

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2557). **พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล 91 เล่ม ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย.** นครปฐม : มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พินิจ ลาภธนานนท์. (2562). **อดีต ปัจจุบัน และอนาคต งานสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธของคณะสงฆ์ไทย.** นนทบุรี : นิติธรรมการพิมพ์.

วีราภรณ์ ประสบนัตนสุขและคณะ. (2557). **สังฆะเพื่อสังคม บทเรียนบทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาวะชุมชนและสังคม.** นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

พระกฤษฎา สุเมโธ. (2565). **บทบาทพระสงฆ์ในการสงเคราะห์ผู้ประสพอุทกภัยเชิงพุทธบูรณาการ.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฐิตินันท์ ผิวนิล และคณะ. (2567). **บทบาทการจัดการความตายให้ศพผู้ป่วยยากไร้และไร้ญาติของมูลนิธิไม่แสวงหาผลกำไรแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ. (7)4.

พระมหาพชร กิตฺติวรเมธี . (2565). **การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระวินัยธรยุทธนา ภทฺทโน. (2565). **ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อคณะสงฆ์ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง สมุทรปราการในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (COVID-19).** วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ. (8)2.

พินิจ ลาภธนานนท์ และคณะ. (2563). **ถอดบทเรียนเพชรงามการสาธารณสงเคราะห์ พ.ศ. 2560 – 2561**. นนทบุรี : นิติธรรมการพิมพ์.

พินิจ ลาภธนานนท์ และคณะ. (2562). **แนวคิดพุทธศาสนาเพื่อสังคม สังคหธุระและสาธารณสงเคราะห์วิถีพุทธ**. นนทบุรี : นิติธรรมการพิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2552). **การพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 12).** กรุงเทพมหานคร : โกมลคีมทอง AMARIN TV. (2567). วัดราษฎร์ประคองธรรม บ้านหลังสุดท้าย ทำศพฟรี..ให้คนยากไร้. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2568. เข้าถึงได้จาก https://www.amarintv.com/news/social/502155

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND A HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นฤบดินทร์ หวังรวมกลาง[1],สรรฤดี ดีปู่[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Naruebodin Wangruamklang[1], Sanrudee Deepu[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : naruebodin1994@gmail.com[1], sanrudee.d@gmail.com[2]

(Received : February 4, 2025; Edit : February 18, 2025; accepted : February 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 335 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r_{xy} = .842)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The purpose of this research were to study 1) study 21st-century leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, 2) examine the characteristics of a happy organization in schools under the same office, and 3) analyze the relationship between 21st-century leadership of school administrators and the development of a happy organization in schools.

The sample consisted of 335 school administrators and teachers, The research instrument was a questionnaire, and the statistical methods used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that:

The overall 21st-century leadership of school administrators was at a high level. When considering each aspect, all were rated at a high level, with vision being the highest-rated component.

The overall level of being a happy organization in schools was also high. When analyzed by aspect, most were rated at a high level, with the highest-rated component being the school environment.

A significant positive correlation was found between the 21st-century leadership of school administrators and the development of a happy organization in schools, with a correlation coefficient of r_{xy} = .842 at the .01 significance level.

Keywords: 21st-century leadership of school administrators, happy organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้วิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ประชากรมีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานเพื่อทำงาน การสื่อสาร ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงจากทั่วทุกมุมโลก ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อน จึงทำให้วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา (สมหญิง สายธนู, 2560, น.35) ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิมส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศของสถานศึกษาขาดความสุขในการทำงาน กระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานของหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะส่งผลให้หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560, น.131) ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทัดเทียม เป็นที่ยอมรับของชาติอื่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, น.6-7)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาองค์ประกอบต่าง ๆ ทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสุขในการทำงานที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อธิคุณ สินธนาปัญญา, 2557, น.26)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นกับคนภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างพลังเชิงบวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นทั้งผู้สอนงานและผู้เรียนรู้ คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสบายใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงสามารถกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรให้ความร่วมมือและทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ต่อต้านความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งมีผลทำให้งานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการระบบในการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ระบบและเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ โดยมีการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรได้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ มีการบริหารบุคคลที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจ อาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า ซึ่งหากบริหารงานได้ตามที่กล่าวมาข้างต้นจะทำให้การบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ประสบผลสำเร็จ เพราะความสุขเป็นปัจจัยหลักที่จะ

ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (อิสริยา กลิ่นสุนทร, 2564, น.66) การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ผ่านการระบุและการพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพ การให้การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์กรและสังคมสามารถปลูกฝังภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นสำหรับการนำทางในภูมิทัศน์ที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลต่อองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหารครูผู้สอน และนักเรียน ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามใน การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (อธิคุณ สินธนาปัญญา, 2557, น.29)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เนื่องจากการขาดแคลนผู้นำที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งผลให้โรงเรียนบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นการประยุกต์สู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

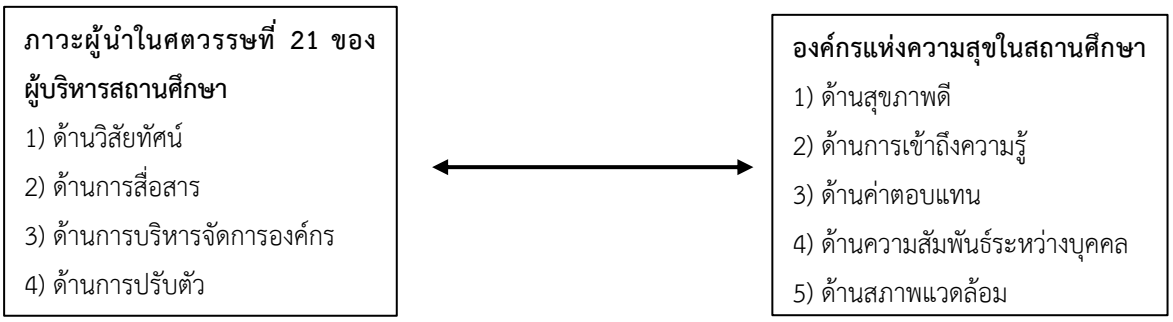
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาได้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการบริหารจัดการองค์กร 4) ด้านการปรับตัว และสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาได้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1)ด้านสุขภาพดี 2) ด้านการเข้าถึงความรู้3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ5) ด้านสภาพแวดล้อม

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 183 คน และครูจำนวน 2,407 คน รวมประชากรทั้งหมด 2,590 คน

2. 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน ครูผู้สอนจำนวน 312 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มี 4 ด้านดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการสื่อสาร
3. ด้านการบริหารจัดการองค์กร
4. ด้านการปรับตัว

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มี 5 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี
2. ด้านการหาความรู้
3. ด้านค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. ด้านสภาพแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560, น. 69)

5 หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม รูปแบบและลักษณะที่เหมาะสม เป็นคำถามตรวจสอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหา และการใช้ภาษาที่ถูกต้องในแบบสอบถาม

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และการใช้ถ้อยคำ ของคำถามแต่ละข้อว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอย่างเหมาะสมโดยวิเคราะห์หา

ค่า IOC ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงจะผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือเพิ่มเติมจากที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์และเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยนำผลที่ได้จากการทดสอบตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของ Cronbach (1973, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมันโดยรวมอยู่ที่ 0.969

5.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีค่าความเชื่อมันโดยรวมอยู่ที่ 0.957

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และการคำนวณค่าร้อยละ

2.2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2.3 การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121) 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564, น. 362-363)

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.13	0.70	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.03	0.76	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการองค์การ	4.01	0.78	มาก
4. ด้านการปรับตัว	3.97	0.76	มาก
รวม	4.04	.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารจัดการองค์การ และด้านการปรับตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสุขภาพดี	4.00	0.74	มาก
2. ด้านการเข้าถึงความรู้	4.06	0.71	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.97	0.72	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.68	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อม	4.14	0.57	มาก
รวม	4.05	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านสุขภาพดี และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.629**	.587**	.493**	.670**	.661**	.697**
X_2	.746**	.579**	.588**	.700**	.659**	.757**
X_3	.796**	.662**	.645**	.763**	.706**	.826**
X_4	.800**	.676**	.679**	.752**	.689**	.832**
X	.804**	.676**	.650**	.781**	.734**	.842**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (rxy = .842)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านสุขภาพดี(Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = .804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษากับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษากับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัว (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = . 832) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านกับการเป็นองค์แห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปรับตัว (X_4) กับด้านสุขภาพดี(Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} = .800) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21อีกทั้งยังมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลการสร้างความเข้าใจร่วม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับขององค์กร โดยเน้นการจัดการทรัพยากร การวางแผนกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารซึ่งแสดงถึงความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น และการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่มีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ๆ สามารถนำความรู้ ความชำนาญการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มีการ

วางแผน รับผิดชอบงานร่วมกันของบุคลากร มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก เถื่อนโทสารและพิมพ์อร สดเอี่ยม (2567, น. 881) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชทัศน์ กุลรัตน์พันธ์ (2567, น.103) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน บุคลากรที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษายังส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2552, น. 87) ระบุว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรอยู่ร่วมกันและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สามารถผลิตสินค้าและบริการตามที่ลูกค้าต้องการด้วยความคิดสร้างสรรค์ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศุลีพร เพชรเรียง (2563, น.1-15) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นที่คนทำงานโดยถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งองค์กร โดยเชื่อว่าหากคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กรและส่งผลต่อสุขที่ยั่งยืนของครอบครัว ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา ใจปลื้ม (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดพบว่าผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ พันนาดี (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้นำในลักษณะนี้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความเคารพ และความมั่นใจในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา ใจปลื้ม (2565, น.93) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำมีการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารยุคศตวรรษที่ 21 ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และบริหารบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร (2567) ที่ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่าการเป็นองค์กรแห่งความสุขกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะในการปรับตัวสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถเผชิญปัญหาและสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นเชิงบวก ทั้งในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดี และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวได้ยังสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการทำงานและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซ่องสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556, น.70-75) ได้กล่าวว่า การนำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข อาจเป็นเพราะว่าการนำการเปลี่ยนแปลง เป็นทักษะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปปฏิบัติได้ ตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hosie (2009, pp.131-160) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรความสุข บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลี เปี่ยมพลอย (2567) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

1.ข้อเสนอแนะ

1.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับตัว เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้ทันเวลา

1.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ด้านค่าตอบแทน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรพิจารณาการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน อาจรวมถึงการพัฒนาแนวทางอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเพิ่มเติม หรือรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่โดดเด่น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ ด้านค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด ดังนั้นโดยผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมองเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรในขณะเดียวกัน ควรปรับระบบค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรมและโปร่งใส โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลลัพธ์ของการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ รวมถึงเพิ่มสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น โบนัสหรือรางวัลที่สะท้อนความทุ่มเทของบุคลากร การผสานการพัฒนาทั้งสองด้านนี้จะช่วยสร้างสมดุลระหว่างความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร ส่งผลให้องค์กรมีความสุขและประสิทธิภาพในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการแยกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาออกเป็นประเภทของสถานศึกษา เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท รวมถึงแยกตามระดับการศึกษา (ประถมศึกษา มัธยมศึกษา) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างในด้านภาวะผู้นำและการเป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทต่าง ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในมิติต่าง ๆเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เช่น ปัจจัยด้านสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจเสริมสร้างความเข้าใจในแง่มุมที่หลากหลายและช่วยให้การบริหารจัดการมีความครบถ้วนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ พันนาดี. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชรามคำแหง).

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ชาลี เปี่ยมพลอย. (2567). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13).** กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์

ธนัชทัศน์ กุลรัตน์พันธ์. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

พิมพ์ชนก เถื่อนโทสาร และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567) **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

ศุลีพร เพชรเรียง. (2563). **การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.**วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 7(1), น.1-15.

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา **มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** “องค์กรแห่งความสุข”. ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ 198 (ปักษ์หลังสิงหาคม 2552): น.1-2.

สมหญิง สายธนู. (2560). **คู่มือครูอาชีพ (ฉบับย่อ) ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี -สฤษดิ์วงศ์.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อธิคุณ สินธนาปัญญา. “**การบริหารความสุขในสถานศึกษา.**” วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88), น. 26-29.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

Cronbach, L. J. (1973). Essentials of psychological testing (5th ed.). HarperCollins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Hoise, P. (2009). **Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? Bingley**, UK: Emerald Group Publishing.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGY FOR SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

รัญญ์นภัส วีรกุลเดโชพัฒน์[1], กฤษฎา วัฒนศักดิ์[2], วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Rannaphat Wirakundechophat[1], Kritsada Wattanasak[2], Wiralpach Wongwatkasem[3]
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : rannaphat24@gmail.com[1], krisda@nmc.ac.th[2], wiralphat@nmc.ac.th[3]

(Received : February 11, 2025; Edit : February 26, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบและแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที t-test และ F–test ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานสภาพการปฏิบัติไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารวิชาการและบุคลากร ทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระงานด้านเอกสารของครู และส่งเสริมการพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้วช่วยให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างมีระบบ โปร่งใส และตอบสนองต่อยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การใช้เทคโนโลยี, เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study and compare the use of information technology by school administrators affiliated with the Chonburi Primary Education Area Office, District 1, 2) to study the guidelines for promoting the use of information technology by school administrators. Affiliated with the Chonburi Primary Education Area Office, District 1, the sample used in the research was administrators and teachers. The sample size was determined according to the Craigsy and Morgan table and was simply randomized. The tools used in the research are questionnaires and interviews. The consistency index was 0.80 -1.00 and the confidence value of the questionnaire was .97. Statistics used to analyze the data include frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test and F–test The results showed that: 1) The use of information technology by school administrators affiliated to the Chonburi Primary Education Area Office, District 1 was at the highest level in both overall and individual aspects, 2) Comparison of information technology use conditions of school administrators affiliated to the Chonburi Primary Education Area Office, District 1 was classified according to the practice situation, and 3) Comparison of the use of information technology by school administrators. Chonburi Primary Education Area Office, District 1 is classified according to the size of the educational institution in each aspect is not different. The use of information technology in the management of educational institutions affiliated with the Chonburi Primary Education Area Office, District 1, The development of information technology usage in school management helps improve the effectiveness of academic and personnel management, enhances the quality of teaching and learning, reduces teachers' administrative workload, and supports efficient student development. Overall, it enables schools to manage operations systematically, transparently, and better respond to the digital age.

Keywords : Use of technology, information technology

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ได้กำหนดแนวทางสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะใน หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งกำหนดให้ รัฐต้องจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น คลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และระบบเครือข่าย ที่จำเป็นต่อการกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ โทรคมนาคม และรูปแบบการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการศึกษา นอกจากนี้ กฎหมายยังเน้นย้ำให้มีการ สนับสนุนการผลิตสื่อและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งในส่วนของผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการผลิตและใช้เทคโนโลยีอย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาควร บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าสู่ระบบการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับครูและนักเรียน รวมถึงจัดให้มี แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อีกทั้งควรมีมาตรการสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ขอ งผู้เรียนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 39-41)

ระบบสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะนอกจากจะใช้ในการวางแผนการควบคุมการทำงานและประกอบ การตัดสินใจอย่างถูกต้องแล้ว ยังนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดและสร้างทางเลือกใหม่ๆ อีกด้วย ดังนั้น กรมสามัญศึกษา จึงได้กำหนดคุณสมบัติของสารสนเทศที่ดีสำหรับใช้ประกอบในการวางแผนจะต้องมีความเที่ยงตรง ตรงตามเรื่องที่ต้องการใช้และทันต่อเวลา นอกจากคุณสมบัติที่กล่าวมาแล้ว การพัฒนาระบบสารสนเทศยังต้องคำนึงถึง ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล และ การใช้งานที่ง่ายและสะดวก เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบสารสนเทศที่สามารถรองรับความต้องการของผู้ใช้ทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงบุคลากรทุกคนในองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศยังต้องมี ความยืดหยุ่น ในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือความต้องการในอนาคต ทั้งในด้านการพัฒนาและการใช้งาน เพื่อให้สามารถรองรับข้อมูลหรือฟังก์ชันใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นนี้จะช่วยให้ระบบสารสนเทศสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกของเทคโนโลยี การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ดี จึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การวางแผนและการตัดสินใจในองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องแม่นยำและมีความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนั้น ได้กำหนดแนวทางพัฒนางานในความรับผิดชอบของกรมสามัญศึกษา โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา คือการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเร่งพัฒนาประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การพัฒนาเครือข่ายศูนย์ วิทยบริการ (Resource center) เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนสามารถใช้ระบบสารสนเทศในการพัฒนางานรู้จักเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และมีมาตรการในการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (กรมสามัญศึกษา, 2558 : 4-15)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจแล้วในกระบวนการบริหารจัดการ การวางแผนก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ดี มีคุณภาพ มีข้อมูลที่ละเอียดถูกต้อง ทันเวลาและทันเหตุการณ์จะช่วยให้การบริหารงานและการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อประกอบการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างมีระเบียบและโปร่งใส การมีข้อมูลสารสนเทศที่ละเอียดและครบถ้วนจะช่วยให้สามารถระบุปัญหาและโอกาสในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างแม่นยำ ข้อมูลสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ โดยไม่ต้องพึ่งพาการคาดเดาหรือการตัดสินใจจากความรู้สึกเพียงอย่างเดียว ทำให้สามารถทำการตัดสินใจที่ถูกต้องและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างทันเวลาและมี

ประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตร หรือการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร ซึ่งทุกการตัดสินใจต้องการข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและสามารถอ้างอิงได้ นอกจากนี้ การที่สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัยยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการพัฒนาการศึกษาในระยะยาวได้อย่างมีความชัดเจนและแม่นยำ สามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การนำข้อมูลสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , 2558 : 2)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ สำหรับเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาไทยที่ผ่านมา พบว่ายังมี ข้อมูลที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริหารและการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 82 โรงเรียน แต่ยังขาดข้อมูลเชิงสถิติที่สะท้อนสภาพปัญหาที่แท้จริงของการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน จากงานวิจัยพบว่าโรงเรียนในแต่ละพื้นที่มีระดับการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตเมือง มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงสถิติที่ชัดเจนเกี่ยวกับระดับการใช้เทคโนโลยีในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาเน้นไปที่ การเข้าถึงเทคโนโลยี มากกว่าผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2566) ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาสถานการณ์การใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน วิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีในแต่ละโรงเรียน และประเมินผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพการศึกษา ข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา และช่วยให้การใช้เทคโนโลยีมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

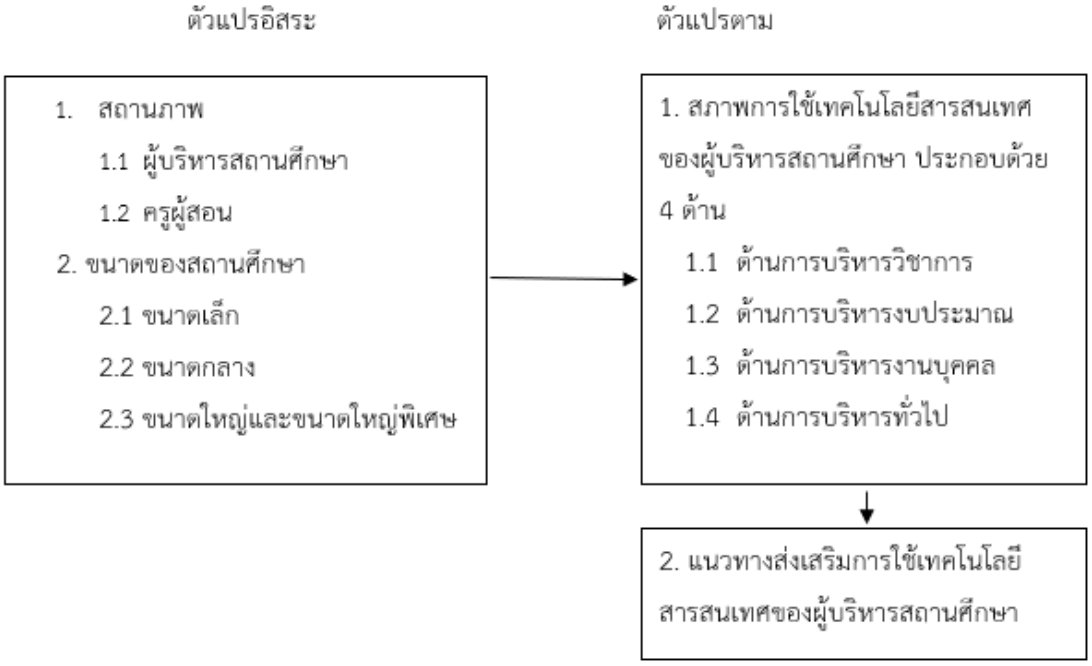
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563 : 11-14) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,439 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 304 คน ได้มาโดpการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 2562 : 72) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นจำนวน 7 คน โดยใช้คุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 11-14) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ การใช้แบบสอบถามมาตราส่วนลิเคิร์ทช่วยวัดความคิดเห็นและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนและมีความแม่นยำ โดยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากได้สะดวกและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนก ประเด็นตามแนวคิดของ Braun & Clarke (2006) ในการระบุธีมหลักของข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562 : 11-14) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of consistency) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 -1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน

8. นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

10. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

11. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามไป จำนวน 304 ชุด ได้รับกลับคืนมา 304 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ คือ กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.83	0.24	มากที่สุด	1
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.63	0.35	มากที่สุด	4
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.79	0.27	มากที่สุด	3
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.80	0.24	มากที่สุด	2
	ภาพรวม	4.77	0.28	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.77 , S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ (= 4.83 , S.D.= 0.24) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป (= 4.80, S.D.= 0.24) และด้านการบริหารงานบุคคล (= 4.79, S.D.= 0.27) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบริหารงบประมาณ (= 4.63, S.D.= 0.35) อย่างไรก็ตาม ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างแพร่หลายในกระบวนการบริหารงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครู		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.79	0.20	4.83	0.25	-0.988	0.324
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.64	0.34	4.63	0.35	0.187	0.852
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.90	0.10	4.78	0.29	2.723*	0.007
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.80	0.18	4.80	0.25	-0.950	0.924
	ภาพรวม	4.78	0.21	4.76	0.29	0.243	0.527

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีสภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่และใหญ่พิเศษ	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.80	0.21	4.84	0.27	4.82	0.22
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.56	0.43	4.63	0.37	4.66	0.30
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.88	0.13	4.82	0.26	4.72	0.31
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.70	0.29	4.81	0.25	4.84	0.21
	ภาพรวม	4.74	0.27	4.78	0.29	4.76	0.26

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.74, S.D.= 0.27) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.88, S.D.= 0.13) รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.80, S.D.= 0.27) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{x}$ = 4.70, S.D.= 0.29) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. =0.43) ตามลำดับ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.78, S.D.= 0.29) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.84, S.D.= 0.03) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.82, S.D.= 0.26) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{x}$ = 4.81, S.D.= 0.25) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.63, S.D.= 0.37) ตามลำดับ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยภาพรวม ($\bar{x}$ = 4.76, S.D.= 0.26) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{x}$ = 4.84, S.D.= 0.21) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.82, S.D.= 0.22) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 4.72, S.D.= 0.31) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.66, S.D.= 0.30) ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.074	2	0.037	0.615	.541
	ภายในกลุ่ม	18.032	301	.060		
	รวม	18.105	303			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.286	2	0.143	1.149	.318
	ภายในกลุ่ม	37.416	301	.124		
	รวม	37.702	303			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	0.524	7.352	.001*
	ภายในกลุ่ม	21.461	301	.071		
	รวม	22.509	303			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.557	2	0.278	4.784	.009*
	ภายในกลุ่ม	17.513	301	.0.58		
	รวม	18.069	303			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.4913	2	0.246	3.475	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.601	301	.078		
	รวม	24.096	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในรายด้านไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงหาความแตกต่างเป็นรายคู่ในแต่ละด้านตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ตารางที่ 4.1 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

ขนาดของสถานศึกษา		**เล็ก**	**กลาง**	**ใหญ่และใหญ่พิเศษ**
	$\bar{X}$	4.88	4.82	4.72
เล็ก	4.88	-	0.06*	0.16
กลาง	4.82	-	-	0.10
ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.72	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.1 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.2 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป

ขนาดของสถานศึกษา		**เล็ก**	**กลาง**	**ใหญ่และใหญ่พิเศษ**
	$\bar{X}$	4.70	4.81	4.84
เล็ก	4.70	-	-0.11	-0.14
กลาง	4.81	-	-	-0.04*
ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.84	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.2 แสดงว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไป ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ สรุปได้ว่า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การปรับปรุงหลักสูตร การวัดประเมินผล การนิเทศติดตาม และการพัฒนาสื่อดิจิทัล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ว่า มีความสำคัญมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการดำเนินการตรวจสอบ วิเคราะห์ วางแผนประจำปี บริหารสินทรัพย์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ควบคุมนโยบายเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ การพัฒนาระบบต่างๆ ด้านงบประมาณ ของสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนกำกับตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลไปยังต้นสังกัด

3. ด้านการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า มีความสำคัญมาก เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการวางแผน จัดสรรตัวบุคลากร วางนโยบาย ระเบียบวินัย และการรักษาวินัย เกี่ยวกับตัวบุคลากรในสถานศึกษา การรจัดทำบัญชีบุคลากร การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน วิทยฐานะ และงานด้านๆ อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการบริหารทั่วไป สรุปได้ว่า มีความสำคัญมาก เพราะ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการวางนโยบาย ในการบริหารงานสถานศึกษา การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการ จัดทำสำมะโนนักเรียน การจัดซื้อจัดจ้างงานอาคารสถานที่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชน และรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในสภาพปัจจุบันนี้เป็นยุคแห่งข่าวสารและเทคโนโลยี การบริหารงานทุกอย่างทุกหน่วยงานจะต้องอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ดีมาใช้เป็นพื้นฐาน ที่สำคัญในการบริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาทุกแห่งจึงนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และทันสมัยมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่างที่จำเป็นต่อการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จึงทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช บัวชุม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับ

มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยวิเศษ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการเป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของสถานศึกษา และงานวิชาการทุกงานเกี่ยวข้องการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขอยู่ตลอดเวลา มีการเก็บข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนไว้อย่างยาวนาน การวัดและประเมินผลจะต้องทีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เป็นตัวเลข มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศงานวิชาการสำรองไว้ในสื่อคอมพิวเตอร์ มีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลในงาน ทะเบียนและวัดผล มีการใช้โปรแกรมตารางการทำงาน(Excel) ทำสารสนเทศประเมินผลการเรียนตามรายวิชา เนื่องจากการเก็บข้อมูลผลการเรียนและการประเมินผลของนักเรียนต้องใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลข ซึ่งต้องมีความแม่นยำและการจัดการที่ดี การนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ช่วยให้การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ นอกจากนี้ การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการสำรองข้อมูลยังช่วยป้องกันความเสี่ยงจากการสูญหายของข้อมูลที่สำคัญในระยะยาว การประยุกต์ใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น Excel สำหรับการจัดการข้อมูลและการประเมินผลการเรียน ยังทำให้การวิเคราะห์ผลการศึกษามีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลรองรับที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา รัตนโกเมศ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบบริหารงานวิชาการ ของโร งเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 3 ด้านการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ มีแนวทางการดำเนินการคือ ให้ความรู้แก่บุคลากร ประชุมระดมสมอง ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการประสานงาน ส่งงาน และติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ จัดทำระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

3. ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานระดับสูงสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัยครบทุกสถานศึกษา รวมถึงจัดอบรมการใช้เครื่องมือ สื่ออย่างทั่วถึงเป็นประจำ นอกจากนี้ การอบรมการใช้เครื่องมือและสื่อเทคโนโลยีอย่างทั่วถึงยังช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างตามขนาดของสถานศึกษาและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา คงตั้ง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สถานศึกษาควรมีการการสำรองข้อมูลสารสนเทศไว้ในคอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดทำสารสนเทศด้านการเงิน ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรติดตั้งระบบเครือข่ายในการบริการนักเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ที่กล่าวถึงแล้ว แต่ยังเป็นการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานด้วยมือ เพิ่มความสะดวกในการตัดสินใจจากข้อมูลที่ทันสมัย และช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานด้วยเหตุนี้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจึงไม่ใช่แค่แนวทางที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษามีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการบริหารวิชาการ ควรจัดกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน มีข้อมูลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการพัฒนา เครื่องมือและระบบเครือข่ายที่ทันสมัย ควบคู่ไปกับการสนับสนุน การเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลทางการศึกษา การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ด้านการบริหารทั่วไป เผยแพร่สารสนเทศประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต(web site) ควรจัดหา ส่งเสริม สนับสนุนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การเผยแพร่สารสนเทศผ่านเว็บไซต์โรงเรียน ประชาสัมพันธ์และสื่อสารข้อมูล ควร จัดหาและส่งเสริมระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพ พร้อมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่สงผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2) ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กรมสามัญศึกษา. (2558). **การจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิกร.(2559). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2559**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

ปิยะนุช บัวชุม. (2561). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิสมัย ชัยวิเศษ. (2554). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุพรรณษา คงตั้ง. (2564). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี.** ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 : 206-216.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566**. [Online]. Available: https://www.chon1.go.th/web/report66/. 2566, มกราคม 15.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2558). **การประกันคุณภาพการศึกษา: การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อภิญญา รัตนโกเมศ. (2552). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology**, 3(2), 77–101.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970**). Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

DEVELOPMENT OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY USING THE SUPERVISION PROCESS FOR TEACHING PROFESSIONAL TRAINING EXPERIENCE STUDENTS, CURRICULUM AND INSTRUCTION BANGKOK THONBURI UNIVERSITY

กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ[1] , พระครูสุภัทรสีลโสภณ[2]
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
Kannaphat Hunsuwan[1] , Phrakhrusuphattharasilasophon[2]
Bangkok thonburi University, Mahamakut Buddhist University, Mahavajiralongkornrajavidyalaya Campus
Corresponding Author E-mail : kannaphat.hunsuwan@gmail.com

(Received : February 26, 2025; Edit : March 12, 2025; accepted : March 12, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2) ศึกษาความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย คู่มือการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความก้าวหน้าทางการเรียน <g>

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.54 2) ความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศมีค่าความก้าวหน้าในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เท่ากับ 0.81 (<g> = 0.81) ซึ่งอยู่ในระดับสูง (High Gain) และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, กระบวนการนิเทศ, นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the ability to active learning using the supervision process for teaching professional training experience students, curriculum and Instruction Bangkok Thonburi University. 2) study to determine learning enhancement to active learning using the supervision process for teaching professional training experience students, curriculum and Instruction Bangkok Thonburi University and 3) questionnaire of students with learning through active learning for teaching professional training experience students, curriculum and Instruction Bangkok Thonburi University. The target group included 8 master's degree students in the field of curriculum and teaching with teaching professional experience, selected purposively. The research tools Guide to Directive supervision and mentoring assessment of ability to organize active learning and a questionnaire on student satisfaction with learning through active learning management of teaching professional training students. Data were analyzed using frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), and class normalized gain.

Furthermore, the results show that 1) the ability to manage active learning of teaching professional experience students using the supervision process was at the highest level with an overall mean of 4.54. 2) study to determine learning enhancement to active learning the progress value in organizing learning experiences was 0.81 and 3) questionnaire of students with learning through active learning management of teaching professional training students. overall, every aspect was at the highest level with an average of 4.83.

Keywords : Active Learning Management, Supervision Process, Student Teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ทุกคน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่นๆ ด้วย เพราะไม่ว่า จะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อน ดังนั้น การพัฒนาคนสามารถทำได้หลายๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญ ที่สุดของการพัฒนาคน คือ การให้การศึกษา ดังนั้น การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคนโดยต้องคำนึงถึง การศึกษาเป็นสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวล้ำนำโลกไปมาก การศึกษาก็ต้องพัฒนาไปให้ทันกับโลก เป้าหมายหลักในการพัฒนาด้านศึกษาที่สำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา

ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาเพราะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยเปลี่ยนวิธีการในการจัดการเรียนรู้ จากการเป็นผู้ให้ความรู้และผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ (Passive Learning) เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากขึ้น โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ผ่านการปฏิบัติ ความรู้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของตนเองและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ทำให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (วิจารณ์ พานิช, 2555: 20) ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (ฉัตรชัย หวังมีจงมี, 2561:24) ดังนั้นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 ต้องปฏิรูปครูใหม่ให้มี ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ แบบใหม่ก่อน พวกเขาจึงจะสามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพได้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม จากการที่ครูสอนแบบบรรยายให้นักเรียนจำประมวลความรู้เป็นการเรียนรู้แบบ สัมมนา ทดลอง ทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธี การแก้ปัญหา ที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็น โค้ช เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ เป็นฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำ โครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (วิทยากร เชียงกูล, 2559 : 76) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555 : 20) เสนอว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึก หรือ ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น ผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยผู้สอนสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกรายวิชา รวมถึงนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 12)

ดังนั้น ครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดกิจกรรมเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้แบบเดิมที่ผู้สอนบรรยายเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรม ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในทักษะการอ่านเขียน (Literacy) เพื่อการเรียนรู้ การคิดคำนวณ (Numeracy) และความสามารถในการใช้เหตุผล (Reasonable Ability) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะให้ผู้เรียนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ (สมศักดิ์ จี้เพ็ชร์, 2562:36) ซึ่งหากต้องการให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพจึงจะสำเร็จได้ งานบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการ เรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา ต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการทั้งผู้บริหาร ครูและผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผล มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, 2558 : 26)

การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนั้นต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ซึ่งวิธีที่จะ

สนับสนุนส่งเสริมและตรวจสอบผลการจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษานั้น คือ การนิเทศการศึกษา ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนิเทศการศึกษาจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา และเป็นกระบวนการที่มีจุดหมายหลักในการช่วยพัฒนาครูให้มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศเพื่อให้มีขวัญกำลังใจสามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้ และมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไปในที่สุด (นิอร พันธ์อ่อน, 2563 : 31) โดยเฉพาะการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ปรับปรุงการสอนของครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้นิเทศให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อย หรือเพิ่งเริ่มทำงานให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิภาพ (วาสนา บุญมาก, 2562 : 22) รวมทั้งช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การนิเทศจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่ เลี้ยง เนื่องจาก การนิเทศรูปแบบนี้จะช่วยให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ครูผู้สอนจะเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจรวมทั้งเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564 : 42) เนื่องจากหลักการของการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนั้นเป็นวิธีการนิเทศเชิงลึกที่ผู้นิเทศการสอนใช้นิเทศในระดับห้องเรียน เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอน ทั้งนี้ผู้นิเทศหรือผู้ให้คำชี้แนะจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับความศรัทธา ไว้วางใจและความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับ โดยผู้รับการนิเทศจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันและได้แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนทันท่วงที การนิเทศรูปแบบนี้เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศการสอนจะมีบทบาทในฐานะผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุน พัฒนาครูผู้สอนอย่างใกล้ชิดสนิทสนม อย่างต่อเนื่องเพื่อผลสำเร็จในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและต่อคุณภาพการศึกษา (พาสนา ชลบุรพันธ์, 2560 : 18) ดังนั้นอาจารย์นิเทศจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นผู้ชี้แนะรวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีคุณภาพเหมาะสม สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ในรายวิชา MCI 306 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียนนั้น เป็นหนึ่งในรายวิชาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุเทพธนบุรี ที่มุ่งให้นักศึกษานำความรู้ที่ได้ ศึกษาเรียนรู้มาพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงทัศนคติการทำงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาในระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ซึ่งจะเกิดการบูรณาการความรู้ทั้งหมดในสาขาวิชามาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคนิคและยุทธวิธีใน การจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้การปฏิบัติงานครูด้านต่างๆ

ดังนั้นการจะฝึกประสบการณ์ให้เกิดผลตามเป้าหมายได้แก่การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนการทำงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลในบทบาทความเป็นครูได้นั้น จำเป็นต้องมีอาจารย์แนะนำติดตามและให้คำปรึกษาในการทำหน้าที่ครูฝึกประสบการณ์ในโรงเรียนของนักศึกษา โดยการนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาดังกล่าวด้วยกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ของรายวิชาMCI 306 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental design) โดยมีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposively selected)

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 33 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ในการนิเทศนักศึกษาระดับปริญญาโทที่ได้รับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้แก่

1. แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แบบสอบถามความพึงพอใจ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1.1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกำหนดโครงสร้างของแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามที่ได้สังเคราะห์ไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนแหล่งเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผล

1.2. ผลการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์หาผลการประเมินความเหมาะสมตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำไปหาคุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

2. การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ ด้วยกระบวนการ ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามและกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามความพึงพอใจ

2.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจตามนิยามที่กำหนดไว้ของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดให้คะแนนในแบบประเมินความพึงพอใจอยู่ในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ

นำไปหาคุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดลองงานวิจัยเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ทำความเข้าใจกับนักศึกษาถึงวิธีการดำเนินการทดลอง จุดประสงค์การทดลอง และวิธีการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) เก็บข้อมูลเบื้องต้นเพื่อวัดระดับความสามารถของนักศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนการใช้กระบวนการนิเทศ

3) ดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4) เก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังจากกระบวนการนิเทศ

5) นักเรียนที่เรียนกับนักศึกษากลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2) นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ

ตารางที่ 1 แสดงผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ ดังนี้

ข้อ	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (n=8)		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการออกแบบการเรียนรู้	4.58	0.49	มากที่สุด
2	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.56	0.67	มากที่สุด
3	การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนแหล่งเรียนรู้	4.51	0.53	มากที่สุด
4	มีการวัดและประเมินผล	4.52	0.58	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.54	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศทั้ง 4 ด้านนั้นค่าเฉลี่ยทุกตัวชี้วัดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการออกแบบการเรียนรู้ เฉลี่ย 4.58 ได้แก่ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด

ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ

ตารางที่ 2 ความก้าวหน้าความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศก่อนและหลังการทดลอง

(n = 8)

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้				ความก้าวหน้า วิธี Normalized Gain		
ค่าเฉลี่ยก่อนทดลองโดยรวม		ค่าเฉลี่ยหลังทดลองโดยรวม				
เฉลี่ย	% Pretest	เฉลี่ย	% Posttest	< g>	ร้อยละ	ระดับ
2.56	51.20	4.54	90.80	0.81	81	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า จากผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ นักศึกษามีผลการประเมินก่อนทดลองโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ($\bar{X}$ = 2.56) คิดเป็นร้อยละ 51.20 (% Pre-test) และผลการประเมินหลังเรียนโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ($\bar{X}$ = 4.54) คิดเป็นร้อยละ 90.80 (% Post-test) เมื่อนำมาคำนวณโดยใช้วิธี Normalized Gain พบว่า มีค่าความก้าวหน้าในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เท่ากับ 0.81 (<g> = 0.81) ซึ่งอยู่ในระดับสูง (High Gain) หรือมีความก้าวหน้าในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 81 ซึ่ง หมายถึง นักศึกษาสามารถพัฒนาได้มากกว่า 70% ของคะแนนที่เป็นไปได้

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ ภายหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (n = 170)

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านบรรยากาศการเรียนรู้	4.89	0.44	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรมเรียนการสอน	4.85	0.35	มากที่สุด
3. ด้านสื่อ/นวัตกรรมการสอน	4.82	0.38	มากที่สุด
4. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.76	0.42	มากที่สุด
รวม	**4.83**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ภายหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้เท่ากับ 4.89 ($\bar{X}$ = 4.89) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมเรียนการสอน เท่ากับ 4.85 ($\bar{X}$ = 4.85) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์ที่ได้รับเท่ากับ 4.76 ($\bar{X}$ = 4.76)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ ผลการวิจัยโดยรวม

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศมีกระบวนการขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการชี้แนะ ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายการชี้แนะ ขั้นที่ 3 การดำเนินการให้คำชี้แนะ ขั้นที่ 4 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศทั้ง 4 ขั้นตอนนั้นส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งสอดคล้องกับธนา ธุศรีวรรณ (2562 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้และวิธีการพัฒนาการ ปฏิบัติงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ โดยผู้ชี้แนะเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ สะท้อนผลการปฏิบัติงานให้กำลังใจผู้รับการชี้แนะได้ค้นพบความรู้ใหม่และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับสิริรัตน์ ใจทาน (2558 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนและครูเป็นประการสำคัญ เพราะเชื่อว่าผู้เรียนและครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา การนิเทศจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริม เพื่อที่จะให้ครูได้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ จนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้และพร้อมที่จะนำความรู้ ความสามารถที่มีนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผลให้กระบวนการหรือวิธีการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิอร พันธ์อ่อน (2563 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้าน คำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูมีข้อสรุปดังนี้1) พฤติกรรมการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการ จัดการเรียนรู้ของครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับสิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ผุง (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอนห้องเรียนคู่ขนานบุคคลออทิสติก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนคู่ขนานบุคคลออทิสติก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีผลการใช้รูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ พบว่า มีค่าความก้าวหน้าในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงนั้นช่วยให้ผู้ฝึกประสบการณ์ได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากผู้มีประสบการณ์จริงในวงการการศึกษา ซึ่งสามารถช่วยให้พวกเขาพัฒนาทักษะการสอนและปรับปรุงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนได้ดีขึ้น การมีพี่เลี้ยงหรือผู้แนะนำที่สามารถให้คำแนะนำหรือให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนรู้รู้สึกมั่นใจในการทดลองและปรับเปลี่ยนวิธีการสอน รวมถึงสามารถ เรียนรู้จากข้อผิดพลาดได้ดีขึ้น สอดคล้องกับวอลเลช และคณะ (2010 : abstract) ที่ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์ของการนิเทศและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ จากการวิจัยพบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับแจน นีลลีย์ (2012 : abstract) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ได้บทสรุปเชิงคุณภาพจากทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากมุมมองของผู้ให้คำปรึกษาพบว่า การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดีทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การให้คำปรึกษาในโรงเรียนที่ดี ช่วยกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบุษยมาศ แบ่งทิศ และคณะ (2566 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ในการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ มีผลการประเมินสมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 98.54 ระดับดีเยี่ยม เช่นกัน

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ ภายหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ภายหลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนได้ดำเนินการตามขั้นตอนได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนแหล่งเรียนรู้ ด้านที่ 4) มีการวัดและประเมินผล โดยเฉพาะด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่ผู้สอนมีการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ มีการเตรียมสื่ออุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนในทุกๆครั้ง ทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับสุริภา เตียงนิล (2565 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินความพึงพอใจที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับธนาพันธุ์ ณ เชียงใหม่ (2567 : บทคัดย่อ)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องารใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารในด้านวรรณกรรมเพื่อการสอนภาษาอังกฤษของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจโดยรวมต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x}$=4.38, S.D.=0.63) และยังสอดคล้องกับทศพร ดิษฐ์ศิร (2563 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนมีความ พึงพอใจกับรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยวิธีการเรียนรู้ เชิงรุกในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมครูฝึกประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการใช้กระบวนการนิเทศในการสอน เพื่อให้ครูฝึกประสบการณ์มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านี้ในชั้นเรียนจริง

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาต่างๆ โดยการใช้กระบวนการนิเทศในการพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

3. การใช้ผลการวิจัยในการสร้างแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์และครูประจำการ โดยให้ทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการฝึกประสบการณ์และการใช้กระบวนการนิเทศระหว่างครูฝึกประสบการณ์ ครูประจำการ และนักการศึกษาผู้เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากหลากหลายสาขาวิชา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของสถานการณ์การเรียนการสอนในระดับการศึกษาต่างๆ

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้กระบวนการนิเทศและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อนักเรียนโดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาทักษะของนักเรียน

3. ควรมีการศึกษาว่าการใช้กระบวนการนิเทศในการฝึกประสบการณ์จะสามารถคงประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการพัฒนาได้ในระยะยาวหรือไม่ รวมถึงการติดตามผลในระยะยาวเพื่อดูการปรับปรุงที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยพัฒน์. (2561). **สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ.** ภาควิชาวัดและประเมินผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ. (2558**). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10 (2), 101-109.

นิออน พันธ์อ่อน. (2563). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านคำก้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. อุบลราชธานี.

พาสนา ชลบุรพันธ์. (2560). **รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

ทศพร ดิษฐ์ศิร. (2563). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาวิชาชีพครู.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). **การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16 (2), 535-547.

ธนาพันธุ์ ณ เชียงใหม่. (2567) **การใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารในด้านวรรณกรรมเพื่อการสอนภาษาอังกฤษของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.** วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 18 (2), 87-99.

บุษยมาศ แบ่งทิศ และคณะ. (2566**). การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอน ในการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1.** ออนไลน์.http://www.phrae1.go.th/main/sites/default/files/. เมื่อ 10/1/67.

วาสนา บุญมาก. (2562). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร).

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงษ์.

วิทยากร เชียงกูล. (2559**). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ** : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สมศักดิ์ จี้เพ็ชร์. (2562). **การพัฒนาคุณภาพครูโดยการนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงโรงเรียนมหาสวัสดิ์ (ราษฎรบำรุง). วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**, 15 (2), 165-184

สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ผุง. (2562). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนคู่ขนานบุคคลออทิสติก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 25. ขอนแก่น :** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.

สิริรัตน์ ใจทาน. (2558). **รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม) .

สุริภา เตียงนิล. (2565). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะ**

ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Janelle, L. Stahl Ladbury. (2012). **School Counseling Supervision: A Qualitative Summary From thePerspective of School Counseling Site-Supervisors. Major Program : Counselor Educationand Supervision**. Fargo : North Dakota State University.

Wallace, Melanie J. Drake; Wilcoxon, S. Allen; &Satcher, Jamie. (2010). **Productive andNonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees**. Alabama Counseling Association Journal, v35 n2.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21 ST THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

จิรวรรณ พิขุนทด[1] สมเดช สาวันดี[2] และวิภาส ทองสุทธิ์[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Jirawan Pikhunthod[1] Somdet Sawandee[2] andWiphas Thongsuth[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : Krukai0528@gmail.com,dad.sawan1@gmail.com,drvipas@gmail.com

(Received : February 13, 2025; Edit : March 1, 2025; accepted : March 2, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแนวทางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 341 คน คัดเลือกโดใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 แบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ .80 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มี 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิดในการวางแผนและพัฒนาองค์กร ทักษะด้านเทคนิคในการบริหารทรัพยากรและข้อมูล ทักษะด้านการศึกษาและการสอนในการพัฒนาหลักสูตร ทักษะด้านมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจ และทักษะด้านความคิดรวบยอดในการวิเคราะห์และเข้าใจปัญหา

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา,ทักษะในศตวรรษที่ 21, ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to study and compare the skills of school administrators in the 21 st century and development approaches under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima, classified by position, education level and size of the school. The sample school consisted of 341 administrators and teachers selected using the stratified random sampling method. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60-1.00. The interview form had a consistency index between the questions and the objectives of .80 and a reliability value of .98 for the whole questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows

1. The overall skills of school administrators in the 21 st century under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office were at a high level. When considering each area, the highest mean score was in the area of knowledge and thinking skills, while the lowest mean score was in the area of education and teaching skills

2. The comparison of the skills of school administrators in the 21 st century based on position, education level, and school size showed significant statistical differences at the 0.05 level

3. The guidelines for developing the skills of school administrators in the 21 st century under the Nakhon Ratchasima Secondary Educational Service Area Office consisted of five areas: knowledge and thinking skills in organizational planning and development, technical skills in managing resources and data, education and teaching skills in curriculum development, human skills in building relationships and motivation, and analytical thinking skills in problem analysis and understanding

Keywords : Skills of school administrators, 21 st Century Skills, Skills of School Administrators in the 21 st Century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน "วิถี" การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภทเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

กระทรวงศึกษาธิการจึงดำเนินการภารกิจหลักตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ มุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน พัฒนาการศึกษา เพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุค)ใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ประสบผลความสำเร็จตามที่ต้องการ บทบาทสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีหลักการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่าให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสมดุลเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผล (สัตตบุษย์ โพธิรุ, 2564 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถมองเห็นทิศทางในอนาคตได้ ไม่เพียงแค่การตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่ยังต้องเตรียมตัวให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น สามารถวางกลยุทธ์ระยะยาวที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ แม้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและมีความผันผวน เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อำดอนกลอย, 2556 : 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กำหนดทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะเทคโนโลยีดีจิทัล และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีใจรักในการบริการ รักในอาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Leaming) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ในทุกระดับชั้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ ดังเช่นแนวคิดของ (Drake and Roe, 1986 : 29 -30) กล่าวว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4) ทักษะด้านมนุษย์ และ 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะเหล่านี้เป็นความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อน ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน มีความรู้และทักษะการบริหาร มีนโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ต้องมีการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้เห็นถึงผลการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคนี้

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566 พบว่า 60 % ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียน ยังขาดแผนพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาาในกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวขาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2566) สอดคล้องกับงานวิจัย สุกรรยา อังคุระษี, (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในพัฒนาการจัดการศึกษาที่สร้างคุณภาพแก่ผู้เรียน จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการขับเคลื่อนการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะในการการบริหารสถานศึกษาท้อนให้เห็นถึงผลการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อให้ได้ข้อสนเทศและแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

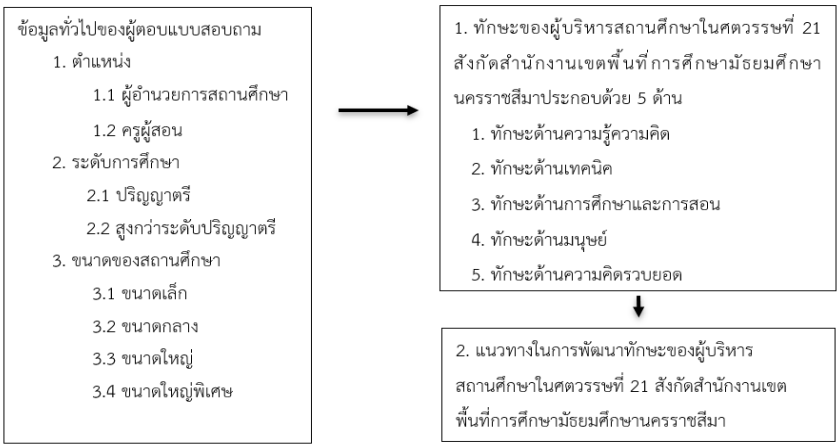
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ตามแนวคิดของ เดรคและโรว์ (Drake and Roe, 1986 : 29-30,อ้างถึงใน สุกรรยา อังคุระษี, 2565) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1.) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2.) ทักษะด้านเทคนิค 3.) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 4.) ทักษะด้านมนุษย์ 5.) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3,175 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าวจากตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Rampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์และผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ เป็นเลิศ จำนวน 5 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครู

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ระดับปริญญาตรี

2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

3.4) ขนาดใหญ่พิเศษ

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
4. ทักษะด้านมนุษย์
5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แบบมีโครงสร้าง ปลายเปิด (Open ended)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีขอลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 :74 - 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ สุกรรยา อังคุระษี (2565)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 74 - 84) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด 2553:74 - 84) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าเท่ากับ 0.98

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่า 0.80 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

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

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2553:74 - 84) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe; Methods)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความรู้ความคิด	4.22	0.41	มาก	1
2	ด้านเทคนิค	4.14	0.53	มาก	4
3	ด้านการศึกษาและการสอน	4.10	0.50	มาก	5
4	ด้านมนุษย์	4.15	0.49	มาก	3
5	ด้านความคิดรวบยอด	4.16	0.46	มาก	2
	ภาพรวม	4.15	0.45	มาก	

ตารางที่ 1 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (= 4.15, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (= 4.22, S.D.= 0.41) รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (= 4.16, S.D.= 0.46) ทักษะด้านมนุษย์ (= 4.15, S.D.= 0.49) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (= 4.10, S.D.= 0.50) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความคิด ความเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาวางแผนและการพัฒนา การปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในสถานศึกษา กำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หลักสูตรของสถานศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติ ทุกระดับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	3.91	0.45	4.34	0.33	-9.90*	0.000
2	ทักษะด้านเทคนิค	3.68	0.57	4.32	0.38	-12.11*	0.000
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	3.71	0.54	4.26	0.39	-10.39*	0.000
4	ทักษะด้านมนุษย์	3.86	0.54	4.27	0.41	-7.53*	0.000
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	3.92	0.45	4.26	0.43	-6.57*	0.000
	ภาพรวม	3.82	0.48	4.29	0.35	-10.06*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มี ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ทักษะด้านความรู้ความคิด	4.33	0.39	4.21	0.41	1.33	0.186
2	ทักษะด้านเทคนิค	4.40	0.34	4.11	0.54	2.56*	0.011
3	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	4.34	0.39	4.08	0.51	2.47*	0.014
4	ทักษะด้านมนุษย์	4.30	0.36	4.14	0.49	1.59*	0.113
5	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.30	0.39	4.15	0.46	1.57*	0.117
	ภาพรวม	4.33	0.34	4.14	0.45	2.07	0.039

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ทักษะด้านความรู้ความคิด	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.953	3	0.651	3.908	0.009
	กลุ่ม	56.122	337	0.167		
	รวม	58.075	340			
ทักษะด้านเทคนิค	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.200	3	1.733	6.431	0.000
	กลุ่ม	90.827	337	0.270		
	รวม	96.027	340			
ทักษะด้านการศึกษาและการสอน	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.424	3	1.808	7.501	0.000
	กลุ่ม	81.226	337	0.241		
	รวม	86.650	340			
ทักษะด้านมนุษย์	ระหว่างกลุ่มภายใน	4.923	3	1.641	7.310	0.000
	กลุ่ม	75.652	337	0.224		
	รวม	80.575	340			
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่มภายใน	5.108	3	1.703	8.614	0.000
	กลุ่ม	66.615	337	0.198		
	รวม	71.723	340			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	4.059	3	1.353	7.094	0.000
	กลุ่ม	64.266	337	0.191		
	รวม	68.324	340			

ตารางที่ 4 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีต้องมีทั้งความรู้และทักษะในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การสนับสนุนครู การประเมินผล และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4. ทักษะด้านมนุษย์ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษย์จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพิ่มความร่วมมือจากทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีและการพัฒนาที่มีคุณภาพ

5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ เชื่อมโยง และสร้างความเข้าใจในข้อมูลหรือแนวคิดที่ซับซ้อน เพื่อให้เห็นภาพรวม เข้าใจปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนและการพัฒนา การปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในสถานศึกษา กำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย หลักสูตรของสถานศึกษาและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์สอดคล้องกับงานวิจัย สุกรรยา อังคุระษี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านความรู้ความคิด ส่วนทักษะด้านการศึกษาและการสอนเป็นลำดับที่ต่ำที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารอยู่ในอยู่ในสถานภาพบริหารสถานศึกษา โดยมักจะมองในแง่ของการบริหารจัดการและการตัดสินใจในภาพรวมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้รับรู้และสัมผัสถึงการบริหารมากกว่าครูผู้สอนที่มักจะมองจากมุมของการสอนและการพัฒนานักเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวกับงานของครู และมักต้องการความยืดหยุ่นในการปรับวิธีการสอนตามความต้องการของนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาธร มุลกุณี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องงานวิจัย สุนิสา สงัดศรี (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาส่งผลต่อความรู้ความคิดของการบริหารงานในมุมมองที่ต่างกัน เกิดจากประสบการณ์

และการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละระดับการศึกษา ครูผู้สอนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีบางท่านอาจจะเน้นการสอนที่ใช้วิธีการที่เข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถสื่อสารกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักจะมีการใช้วิธีการสอนที่เน้นผลลัพธ์ในระยะสั้น เนื่องจากประสบการณ์ในการสอนยังคงอยู่ในช่วงที่พัฒนาในทางกลับกัน ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี เช่น ปริญญาโท หรือปริญญาเอก จะมักมีมุมมองที่ลึกซึ้งในเรื่องการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น พวกเขาอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเชิงวิจารณญาณและการเรียนรู้ที่มีความเป็นองค์รวม ไม่เพียงแค่การเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา โอทาตะวงษ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และยังสอดคล้องงานวิจัย ภัควลัญชญ์ บุญครอง (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งสายงานออกเป็นแต่ละกลุ่มสาระวิชาที่ชัดเจน มีการมอบหมายเป็นไปตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา มีตำแหน่งรองผู้อานวยการ หัวหน้างาน ฝ่ายต่างๆ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแทน ซึ่งสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ไม่มีสายการบังคับบัญชาดังกล่าว เพราะมีครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาน้อย ทำให้ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและรับผิดชอบในโครงการต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลบัญชาโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีการมอบหมายตามลำดับชั้นสายงาน ส่งผลให้การเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปได้โดยง่ายแต่ต้องใช้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในคตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การบริหาร จัดการข้อมูลเป็นระบบ อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีต้องมีทั้งความรู้และทักษะในการวางแผนการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การสนับสนุนครู การประเมินผล และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน 4. ทักษะด้านมนุษย์ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษย์จะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพิ่มความร่วมมือจากทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีและการพัฒนาที่มีคุณภาพ 5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ เชื่อมโยง และสร้างความเข้าใจในข้อมูลหรือแนวคิดที่ซับซ้อน เพื่อให้เห็นภาพรวม เข้าใจปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณรวมถึงทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมและโครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทักษะด้านมโนทัศน์ ผู้บริหารควรจัดการประชุมเพื่อชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันในภาพรวมขององค์กรเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ทักษะด้านการศึกษาและการสอนผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยจัดสรรเวลาให้ครูอย่างเพียงพอสำหรับจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนรวมถึงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อสภาพของสังคมปัจจุบัน และยังสอดคล้องกับ นิภาธร มุลกุณี (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ทักษะการบริหารด้านเทคนิคควรมีกระบวนการขั้นตอนวิธีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการ ติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย ทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะการบริหารด้านมโนมติ ควรมีความสามารถ ในการนำนโยบายของชาติมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงาน วางแผนและการพัฒนางาน กำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ศึกษาแนวคิดใหม่ๆ สร้างเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ พัฒนาการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการและทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2) ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

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

ชานนท์ วรรณา. (2562). **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.** วิทยานิพนธ์. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิภาธร มุลกุณี. (2561). **การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. ปริญญานิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภัควลัญชญ์ บุญครอง. (2567) **“ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร.”** วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 9 (4)

วัฒนา โอทาตะวงษ์. (2566). **“ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี.”** วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (3) : 271-281.

สมหมาย อดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21.** วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7 (1), 7-8.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกรรยา อังคุระษี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุนิสา สงัดศรี. (2565) **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2567 : 36) **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (2566-2570) ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.**

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาต, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (ฉบับย่อ).** กรุงเทพมหานคร

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564) **ทักษะการบริหารงานในคตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัจฉราพรรณ ป้องทองคำ. (2560). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

MANAGEMENT SKILLS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AT SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธนัฐพร กำลังหาญ[1], จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง[2], และพจน์ เจริญสันเทียะ[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Tanatpron Gumlanghan[1], Chamrat Mungfaoklang[2], Phot Charoensanthia[3]
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : Tanatpronkum32@gmail.com[1], chamrat@nmc.ac.th[2], Bypunyaphat@gmail.com[3]

(Received : February 11, 2025; Edit : February 25, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ f-test ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับทักษะการบริหารที่สูง โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาในอนาคต ผลการเปรียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3 และแนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เขต 1 ควรเน้นทักษะการสื่อสาร ผ่านการอบรมด้านการพูด ฟัง และใช้เทคโนโลยี ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ โดยส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มและการแก้ไขความขัดแย้ง ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ผ่านการอบรมและใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ผ่านการวิเคราะห์แนวโน้มด้านกลยุทธ์ ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ผ่านการแลกเปลี่ยนแนวคิดและทดลองแนวทางใหม่ เพื่อช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและทันสมัย

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study and compare the levels of management skills of educational administrators in the 21st century under the Surin Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to explore approaches for developing the management skills of educational administrators in the 21st century under the Surin Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 341 educational administrators and teachers. The research instruments included a questionnaire and an interview, with an index of item-objective congruence ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.85. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and f-test. The research findings indicated that school administrators exhibited a high level of administrative skills, particularly in vision setting and digital technology utilization, which are crucial for aligning school development with future educational trends. A comparative analysis of the administrative skills of school administrators in the 21st century, classified by education level, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level. The proposed approaches for enhancing the administrative skills of school administrators in the 21st century in Area 1 should emphasize communication skills through training in speaking, listening, and technology use; relationship-building skills by promoting group activities and constructive conflict resolution; technological and digital skills through training and the use of digital platforms; vision-setting skills by analysing trends and strategic planning; and analytical and creative thinking skills through idea exchange and experimentation with new approaches. These initiatives will contribute to effective and modern school administration.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้ามากมาย ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงชีวิตประจำวันของคนยุคใหม่อย่างมาก การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ทุกฝ่ายเห็นความแตกต่างได้ชัดเจนมากกว่าในอดีต ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนและบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์นี้ ผู้บริหารจะต้องปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสมดุล ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการในการจัดการศึกษา (บุญส่ง กรุงชลี, 2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ครอบคลุมการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร และฝ่ายบริหารทั่วไปรับผิดชอบโดยตรงต่อคณะกรรมการสำนักงานเขตการศึกษาที่กำหนดและสถาบันการศึกษา ทั้งหมดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้และความสามารถที่สำคัญในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้จัดการโรงเรียนจะต้องมีทักษะความเป็นผู้นำที่ดีและมีการวางแผนการจัดการที่เป็นระบบ พัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียนและทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติหลักการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาโลก โดยเน้นย้ำว่าครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และนักเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ภายใต้สภาวะชีวิตจริง เป้าหมายหลักมีสามประการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และการขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้คุณภาพสูงอย่างครอบคลุม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการจัดการศึกษาภายใต้กรอบ “การปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ” รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของคนไทย ครู สถาบันการศึกษา และผู้บริหารใหม่ เพื่อให้บรรลุการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วิเคราะห์ผลการพัฒนาการศึกษาไทยระหว่างปี พ.ศ. 2552-2559 และพบว่ามีหลายด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านโอกาสทางการศึกษา แม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบายส่งเสริมให้ประชากรเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง แต่กลับพบว่ายังคงมีผู้ที่ประสบปัญหาในการเข้าถึงการศึกษา รวมถึงการหยุดชะงักการเรียนรู้ก่อนวัยอันควร ส่งผลให้กำลังแรงงานส่วนใหญ่ยังคงมีระดับการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตลาดแรงงานต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้ คุณภาพการศึกษายังเป็นปัญหาสำคัญ โดยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย ขณะเดียวกัน ผลผลิตทางการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงานและการขาดแคลนทักษะในการประกอบอาชีพ ในส่วนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาพบว่าการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษายังคงไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้การบริหารงานในภาคการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น จากปัญหาดังกล่าว ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะที่สามารถขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ นอกจากนี้ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลก็มีบทบาทสำคัญ เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้บริหารต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม (Schleicher, 2018) นอกจากนี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์และริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกัน ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถสื่อสารแนวนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจอย่างชัดเจน และสุดท้าย ทักษะการสร้างความสัมพันธ์เป็นอีกหนึ่งทักษะที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน(Kotter, 2012) ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี

คุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อนำพาการศึกษาไทยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมโดยรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาในปัจจุบันเต็มไปด้วยความท้าทาย ผู้จัดการสถาบันการศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ สาเหตุหลักประการหนึ่งของปัญหาในการดำเนินงานคือการขาดทักษะและประสบการณ์การบริหารจัดการ ผู้จัดการบางคนอาจขาดความเข้าใจหลักการบริหารขั้นพื้นฐาน หรือขาดประสบการณ์ในการเผชิญหน้าและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หากปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขหรือไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม อาจส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการได้ ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสถาบันการศึกษาด้านการจัดการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการอย่างครอบคลุม จะต้องสามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำ พวกเขายังต้องมีทักษะการประสานงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้ เป็นระเบียบเรียบร้อยและการดำเนินงานจึงจะเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และทำให้สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Drake and Roe, 1986) ได้กล่าวว่า ทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ สอดคล้องกับประเด็นที่ว่า ผู้บริหารต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทักษะเหล่านี้จึงจำเป็นต่อการวิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ กิตติคุณ นามทิพย์ (2564) ระบุว่า ผู้บริหารต้องมี ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาใหม่ ๆ ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ ค้นหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรให้ปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมั่นคง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด มีพื้นที่ครอบคลุม 6 อำเภอทางตอนกลางของจังหวัด ได้แก่อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอจอมพระ อำเภอศีขรภูมิ อำเภอสำโรงทาบ อำเภอลำดวน และอำเภอเขวาสินรินทร์ มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 291 แห่ง โดยมีเป้าประสงค์ ให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาความไม่เสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา, คุณภาพการศึกษาที่ไม่สม่ำเสมอ, ขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีการศึกษาการพัฒนาทักษะผู้บริหารและครูที่ยังไม่ทันสมัย และปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร ครู และชุมชน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการเรียนการสอนด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการนำทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา และศึกษาว่ามีแนวทางในการบริหารโรงเรียนอย่างไรจึงเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

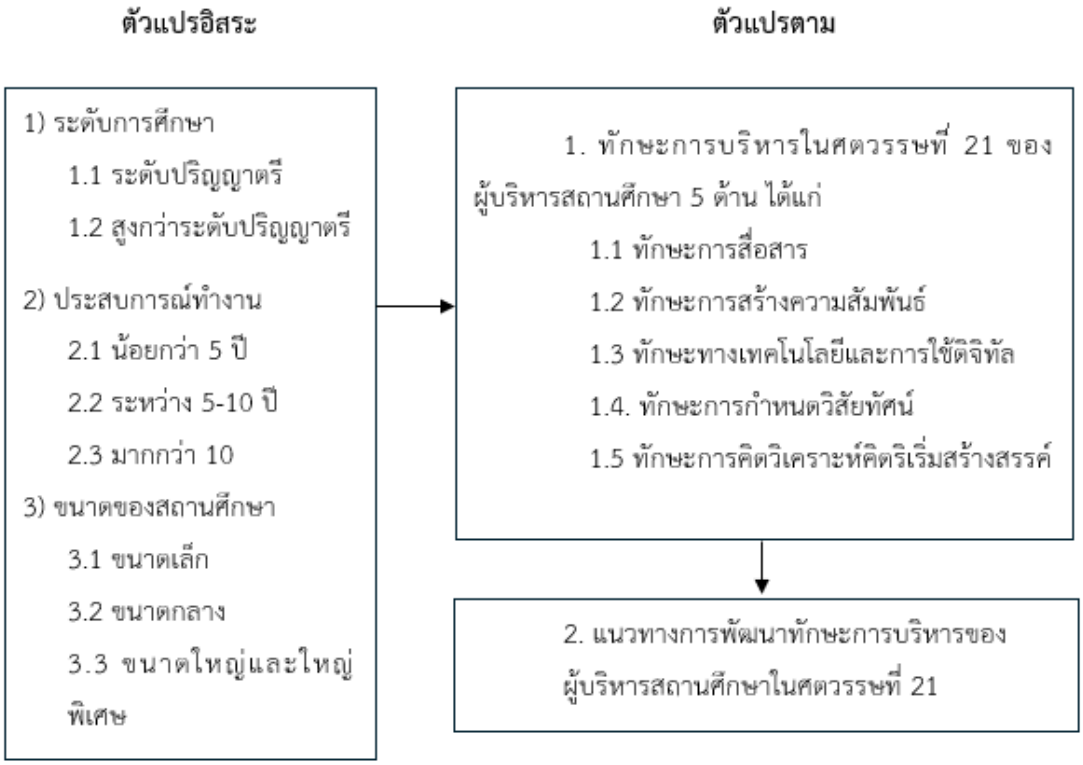
1) ศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ตามแนวคิดของ Hoyle, English and Steffy (2005) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ 5) ทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,895 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1986) และได้โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 1) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี 2) ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี 3) ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Hoyle, English

and Steffy (2005) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 4) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ 5) ทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ผู้ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 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

แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีคสามสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .854 ขึ้นไป และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3. สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพตามความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน

4. ออกหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 10-15 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์พฤติกรรมของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบ

3. เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA)

5. สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	4.10	0.24	มาก	3
2	ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์	4.04	0.29	มาก	5
3	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.12	0.24	มาก	2
4	ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์	4.18	0.25	มาก	1
5	ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05	0.29	มาก	4
	ภาพรวม	4.10	0.17	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.10, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.= 0.25) รองลงมาคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.= 0.24) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.29)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	4.10	0.24	4.12	0.24	-.666	.506
2	ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์	4.04	0.30	4.03	0.26	.104	.917
3	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.17	0.22	4.01	0.23	5.946*	.000
4	ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์	4.24	0.23	4.07	0.26	5.998*	.000
5	ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่ม	4.05	0.29	4.04	0.29	-.185	.853

สร้างสรรค์						
ภาพรวม	4.12	0.17	4.06	0.15	3.141	.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.= 0.17) ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.= 0.23) รองลงมา คือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.22) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.30)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D.= 0.15) ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.=0.24) รองลงมา คือ ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.23)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านที่	**รายการ**	**ขนาดสถานศึกษา**					
		ขนาดเล็ก		**ขนาดกลาง**		**ขนาดใหญ่**	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	4.08	0.23	4.14	0.26	4.09	0.22
2	ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์	4.04	0.32	4.02	0.26	4.06	0.27
3	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.17	0.22	4.13	0.23	4.00	0.22
4	ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์	4.31	0.21	4.12	0.23	4.05	0.26
5	ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.01	0.29	4.06	0.28	4.07	0.29
	ภาพรวม	4.12	0.17	4.09	0.17	4.05	0.15

จากตาราง 4.15 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นนาวทางที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์และมาสรุปเชิงพรรณนาดังนี้

4.1 ด้านทักษะการสื่อสารทจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ผ่านการอบรมด้านการพูดในที่สาธารณะ การฟังอย่างตั้งใจ และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการจัดตั้งเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่เข้มแข็ง ควรมีการพัฒนาเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยให้การสื่อสารมีความรวดเร็วและแม่นยำ เช่น ระบบส่งข้อความด่วนภายในองค์กร หรือแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประชุมเสมือนจริง การใช้ภาษาที่หลากหลาย เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและการสื่อสารในบริบทที่หลากหลายก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ควรปลูกฝังทักษะการสื่อสารด้วยความเข้าอกเข้าใจและความเคารพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในองค์กร

4.2 ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในองค์กร โดยการสร้างกิจกรรมกลุ่ม เช่น การระดมความคิด การทำงานร่วมกันในโครงการพิเศษ หรือการจัดเวิร์กชอป เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของแต่ละฝ่าย นอกจากนี้ การพัฒนาความไว้วางใจในทีมควรเกิดขึ้นผ่านการฟังที่ตั้งใจและการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ควรสนับสนุนการใช้เทคนิคการแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประนีประนอม การสื่อสารด้วยความเคารพ และการใช้กระบวนการปรึกษาหารือเพื่อลดความตึงเครียด การสร้างกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น วันกีฬาสี การทำกิจกรรมจิตอาสา หรือการประชุมเชิงสร้างสรรค์ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ก็เป็นวิธีการที่สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

4.3 ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เพื่อพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เช่น การจัดการฐานข้อมูลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียน หรือการวางแผนการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล ควรมีการจัดการสัมมนาเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน การสนับสนุนให้ผู้บริหารทดลองใช้เครื่องมือออนไลน์ เช่น ระบบประชุมทางไกล หรือแพลตฟอร์มเรียนรู้ออนไลน์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการเรียนการสอน นอกจากนี้ การสร้างทีมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาในเรื่องเทคโนโลยีก็เป็นอีกวิธีที่ช่วยสร้างความยั่งยืนในกระบวนการพัฒนา

4.4 ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มทางการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนในอนาคตควรได้รับการเน้นย้ำ ควรมีการจัดเวิร์กชอปเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายระยะยาวขององค์กรกับแนวทางการดำเนินงาน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมกับชุมชนผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดและสนับสนุนวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและใช้เครื่องมือภาพช่วย เช่น แผนผังหรือแผนที่การดำเนินงาน จะช่วยให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

4.5 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์การอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและการแก้ปัญหาเชิงระบบเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ผ่านการประชุมวิชาการหรือการเข้าร่วมโครงการนวัตกรรม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการทดลองและความผิดพลาด เช่น การทดลองแนวคิดใหม่ในระดับเล็ก ๆ ก่อนการนำไปใช้จริงในองค์กรขนาดใหญ่ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันในทีมข้ามสายงาน จะกระตุ้นให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กร ทำให้มีการพัฒนาความสามารถด้านนี้อย่างต่อเนื่อง ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความสำคัญในยุคดิจิทัลที่การจัดการงานต่าง ๆ พึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องเร่งปรับตัวและพัฒนาทักษะดังกล่าว ส่วน ด้านทักษะการสื่อสาร และ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมแต่ยังไม่ถึงจุดสูงสุด ขณะที่ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต้องใช้เวลา ความใส่ใจ และความละเอียดอ่อน ซึ่งอาจยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือเน้นย้ำเท่าที่ควรในบางบริบท นอกจากนี้ อาจเกิดจากภาระงานของผู้บริหารที่ต้องมุ่งเน้นการบริหารเชิงนโยบายและการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ทำให้มีเวลาจำกัดในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร อีกทั้งโครงสร้างการบริหารในสถานศึกษาบางแห่งอา จมีลำดับชั้นที่ซับซ้อน ส่งผลให้การสร้างความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดทำได้ยากขึ้น นอกจากนี้ ความแตกต่างของบุคลากรในด้านประสบการณ์ วัย และมุมมองในการทำงาน อาจทำให้การพัฒนาทักษะด้านนี้ต้องอาศัยแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการสร้างความสัมพันธ์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการทำงานร่วมกันขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านทักษะการสื่อสาร และ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกระดับการศึกษาต้องมีและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษา ขณะที่ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาโดยตรง แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และโอกาสในการนำทักษะเหล่านี้ไปใช้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นจึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทักษะเหล่านี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากการฝึกฝนและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงมากกว่าการศึกษาในระบบ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากอาจพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ผ่านการแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน อีกทั้ง การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรที่ต้องใช้ทักษะทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งสามารถเรียนรู้และปรับปรุงได้ตลอดเวลาโดยไม่จำกัดระดับการศึกษา นอกจากนี้ บริบทของสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมทักษะเหล่านี้ เช่น การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม แม้ทักษะเหล่านี้จะไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับการศึกษา แต่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานันท์ บำเหน็จ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 46ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามระดับ

การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ด้านทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะที่ไม่ได้พึ่งพาประสบการณ์ทำงานเป็นหลัก แต่เกี่ยวข้องกับความสามารถส่วนบุคคลและการฝึกฝนโดยตรง ทักษะการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์มักพัฒนาจากการเรียนรู้และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ส่วนทักษะการสื่อสารเป็นความสามารถพื้นฐานที่สามารถพัฒนาผ่านการฝึกฝนและการเรียนรู้ตั้งแต่ต้น ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ทำให้ทักษะในสองด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ด้านทักษะการสื่อสาร และ ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้บริหารทุกขนาดสถานศึกษาจำเป็นต้องมีอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ขึ้นกับขนาดของสถานศึกษา ส่วน ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นทักษะที่เกิดจากกระบวนการคิดส่วนบุคคลและการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจไม่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากขนาดของสถานศึกษา ทำให้ทักษะเหล่านี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบระหว่างขนาดสถานศึกษา นอกจากนี้ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการริเริ่มสร้างสรรค์ยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลและโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษาต่อเนื่องหรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา มากกว่าการสะสมประสบการณ์จากการทำงานเพียงอย่างเดียว อีกทั้ง ในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเข้าถึงได้ง่าย การเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ และการฝึกฝนทักษะเหล่านี้สามารถทำได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ในส่วนของทักษะการสื่อสาร แม้ประสบการณ์ทำงานอาจช่วยให้เกิดความชำนาญในการใช้ภาษาและการเจรจาต่อรองมากขึ้น แต่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้แก่ บุคลิกภาพ การเปิดกว้างทางความคิด และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงของอายุงาน นอกจากนี้ การสื่อสารในองค์กรยังขึ้นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากกว่าระยะเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กร จึงเป็นเหตุให้ทักษะทั้งสองด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเน้น ทักษะการสื่อสาร ผ่านการอบรมด้านการพูด การฟัง และการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ โดยส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มและการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ผ่านการอบรมและการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยวิเคราะห์แนวโน้มด้านกลยุทธ์ ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ผ่านการแลกเปลี่ยนแนวคิดและการทดลองแนวทางใหม่ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การใช้แพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล และการบริหารงานผ่านเครื่องมือดิจิทัล พร้อมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาการศึกษา

2) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมที่เน้นการพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต และการกำหนดเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ยั่งยืนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่สงผลต่อการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

2) ควรศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2560). **ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรูวิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** สำนักคณะกรรมการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กิตติคุณ นามทิพย์ (2564). **ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญส่ง กรุงชาลี. (2562). **ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อานันท์ บำเหน็จ. (2567, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาวังน้ำเขียวสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**. วารสารศึกษาศาสตร์วิทยาลัยนครราชสีมา, 3 (2), 46-47.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

Drake, T.L, and Roe, W.H. (1986). **The Principal Ship. 3 rd ed.** New York: Macmillan Harper and Row.

Hoyle, J., F. English, & B. Steffy. (2005). **Skills for Successful 21st Century School Leadership**. Library of Congress Catalog Card No.97-78468. (online). Available http://www.rowmaneducation.com.

Kotter, J. P. (2012). **Leading Change Harvard Business Review Press**.

Krejcie and Morgan. (1986). **Determining sample size for research activities. Education and Psychological Measurement**, 30 (3), 607-610.

Schleicher, Deidra J., et al. (2018) "**Putting the system into performance management systems: A review and agenda for performance management research."** Journal of management, 44 (6), 2209-2245.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS LEADERSHIP AND MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT

เหมวรรณ นิธิวรการ[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Hemmawan Nithiworakarn[1], Paradee Anannawee[2], Ponpimol Prawatrungraung[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : Hemmawan.nith@northbkk.ac.th[1], Paradee.an@northbkk.ac.th[2], pornpimonrungruangsin@northbkk.ac.th[3]

(Received : February 12, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ได้คะแนนระหว่าง 0.80 – 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .932 และ .914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.859 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สถานศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to Study the transformational leadership of school administrators,motivation for

teachers' performance, and relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation of the teachers under the Primary Educational Service Area Office Trat. The sample group used in the research were 296 school administrators and teachers in school under the Primary Educational Service Area Office Trat, in the academic year 2024. The sample size was determined using the formula for calculating to Krejcie & Morgan table (1970: 607-610) by stratified random sampling. The tools used in the research was 5 rating scale questionnaires. Index of Objective Congruence (IOC) scored between 0.80-1 and the reliability scored .932 and .914. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that:

1. The Transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Trat in overall and each aspect were at a high level.

2. The teachers performance motivation under the Primary Educational Service Area Office Trat in overall and each aspect were at a high level.

3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance motivation in schools under the Primary Educational Service Area Office Trat shows in overall and each aspect high positive correlation. The correlation coefficient (r) was 0.859, which is statistically significant at the .01 level. When ranked from highest to lowest, the aspects include inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, and intellectual stimulation, respectively.

Keywords: Transformational leadership of school administrators, Performance motivation of teachers, Primary school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้คนอื่นตื่นตัว เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษา (กุลณัฐ เหมราช และคณะ. 2563: 265) เป้าหมายหลักของการศึกษา คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ.2562)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการที่ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์มีการกระจายอำนาจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม และการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม และขององค์การเสริมสร้างจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม (Bass & Avolio. 1994: 3-4)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้นตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg.1959: 45-49) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานน่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่มีความรับผิดชอบ มีอำนาจอย่างเต็มที่เป็นงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และ 2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกัน และลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา การควบคุมงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย

จากการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Educational Test: O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา และผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2566 ผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้าน ลดลงซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี อีกทั้งปัญหาการเขียนคำร้องขอย้ายสถานศึกษาของ ข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในบางโรงเรียน ครูแต่ละคนสอนหลายคาบต่อสัปดาห์ ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น

ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา กระตุ้นศักยภาพ พัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567: 16-28)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น ↔ **ตัวแปรตาม**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านการสร้างบารมี
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

↔

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของครู
1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน และครู จำนวน 1,162 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 268 คน โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ ของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert. 1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert. 1961)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำมากำหนดกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 113) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory. 1959)

2. สร้างแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับ ตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เมื่อได้แบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมกับเนื้อหาตลอดจนตรวจสอบการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขข้อความให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1 ขึ้นไปแล้วจึงนำไปสร้างแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2561: 96) ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932 และ .914

6. หลังจากการทดลองใช้แบบสอบถามแล้วนำไปมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับความเห็นชอบในการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเสนอถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 296 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุด

3. เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 296 ฉบับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่คัดไว้แล้วไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดเอาไว้

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

เกณฑ์ประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งใช้เกณฑ์เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2550)

ค่าความสัมพันธ์ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าความสัมพันธ์ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าความสัมพันธ์ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.04	0.581	มาก	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.546	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.03	0.549	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	0.551	มาก	1
รวม	**4.03**	**0.509**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.10	0.538	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.516	มาก	4
3. ด้านลักษณะงาน	4.05	0.551	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.558	มาก	2
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.83	0.585	มาก	5
รวม	**4.02**	**0.483**	**มาก**	**-**

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้าน

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	0.781**	0.667**	0.708**	0.690**	0.660**	**0.796****
X_2	0.761**	0.696**	0.692**	0.708**	0.689**	**0.806****
X_3	0.697**	0.647**	0.659**	0.664**	0.611**	**0.744****
X_4	0.727**	0.681**	0.674**	0.692**	0.641**	**0.775****
X	**0.820****	**0.735****	**0.754****	**0.754****	**0.717****	**0.859****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.859 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับสูง ด้านการสร้างบารมี (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยความเป็นกันเอง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู มีการเอาใจใส่ และทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ เปิดให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้ความสามารถพิเศษ ความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างบารมี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีความน่าเคารพนับถือและมีความไว้วางใจ มีการสั่งการและใช้อำนาจไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสมและคำนึงถึงประโยชน์ของครูผู้สอนมากกว่าของตนเอง จึงทำให้ครูเกิดการยอมรับและเกิดความศรัทธาในตัวของผู้บริหาร สอดคล้องกับ อภิชาต คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จีรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมให้ครูได้รู้เข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงของโรงเรียน มีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน เน้นให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สุดารัตน์ บุษบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานจากวัฒนธรรมแบบเดิมให้ดีขึ้น มีการกระตุ้นให้บุคลากร เห็นถึงวิธีการหรือหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จีรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเป็นกันเอง ด้วยการคำนึงความแตกต่างของบุคคลเป็นสำคัญ มอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนความสามารถของบุคลากรให้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ สร้างความเข็มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้กับสถานศึกษา ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับ ด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครู ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ มีขั้นตอนการวางแผนและวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มที่ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ บุษบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง อีกทั้งภายในสถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประชุมประจำเดือน วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ จีรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ ยกย่อง ชมเชยในความรู้ความสามารถ ความยอมรับในการปฏิบัติงานของครู รับฟังการแสดงความคิดเห็น รวมถึงครูได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเพื่อนครู ให้กำลังใจหรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จีรภัทร คงยะมาศ

(2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานหรือภาระหน้าที่ที่ให้แก่ครู สอดคล้องกับความถนัดความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูในการร่วมกันร่วมคิด วางแผน แก้ปัญหา และการตัดสินใจ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ครูได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และมีความสนใจ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายทั้งด้านงานการสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุดารัตน์ บุษบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความเจริญก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักในวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเอกสารประกอบการประเมินและพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเข้าร่วมการคัดเลือกการประกวดหรือประเมินในระดับต่าง ๆ ส่งผลให้ครูได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สุดารัตน์ บุษบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีขอบเขตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนครู ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ มัณฑนา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย เมื่อทำผลงานได้ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหลากหลายด้าน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แนะให้ครูเห็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีจุดที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีจูงใจและสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของครู แต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การจูงใจนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ด้านความสำเร็จของงาน ครูควรมีความร่วมมือกันในแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และควรเปิดใจพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างตรงไปตรงมา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา หาวิธีแก้ไข และนำแนวทางแก้ไขไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการยอมรับนับถือ ครูควรได้รับคำยกย่องชมเชยและยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันกำหนดขอบเขตภาระงานของครูให้ชัดเจน โดยพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ของครูตามที่กฎหมายกำหนด มาตรฐานวิชาชีพครู และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานของตนเอง เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน และมอบหมายงานให้ครูแต่ละคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารควรให้การยอมรับและชื่นชมครูที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการศึกษาต่อไป

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มาเสริมสร้างในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงาน ครูจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ครูจะมีความตั้งใจในการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความเจริญก้าวหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.2 ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.3 ควรพัฒนาการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.4 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4)พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลณัฐ เหมราช และคณะ. (2563**). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น.** Journal of Modern Learning Development. 5(3). 46-59.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด.** ชลบุรี: งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ.

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.** ยะลา: วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** สกลนคร: วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม. (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยา เขตชลบุรี 2.** ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วุฒินันท์ โพหะดา (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. ยะลา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** ชลบุรี: งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2567). **แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**. ตราด: กลุ่มนโยบายและแผน.

สุดารัตน์ บุษบา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. ชลบุรี: งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิชาติ คงเพชร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** ชลบุรี: งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎ์ธานี เขต 2.** สุราษฎร์ธานี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994**). Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.**

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

Likert, R. (1961). **New pattern of management**. New York: McGraw-Hill.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOCAL ADMINITRATIVE ORGANIZATION IN PATHUMTHANI PROVINCE

ศราวุธ ทัพสงเคราะห์[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Sarawut Thapsongkhorh[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : Sarawut.thap@northbkk.ac.th1,
paradee.an@northbkk.ac.th,BE2 — @pornpimonrungruangsin3

(Received : February 11, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 260 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่นำเสนอโดยยามาเน (Yamane : 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที การวิเคราะห์ข้อมูลค่าแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาด้านการลาออกจากราชการ และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและตำแหน่งในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการบริหารงานบุคคลน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มี 6 แนวทาง 30 ประเด็น สามารถสรุปภาพรวมดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวทางและกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งภาระงาน คุณสมบัติและแผนพัฒนาสถานศึกษามุ่งเน้นการกำหนดบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาร่วมงานโดยให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ ปรับวิธีการบริหารงานและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบให้การดำเนินงานต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

สำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research aimed to 1) the personnel administration of school administrators 2) The compare the personnel administration of school administrators classified by gender, work experience, educational level, and position and 3) The guidelines for developing the personnel administration of school administrators under the local administrative organization in Pathumthani province. The sample in this research was 260 school administrators and teachers, the sample size determined by Yamane table (1973), stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were questionnaire and interview form with a reliability of .977. The statistics of data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One - way ANOVA, LSD multiplier comparison method and Content analysis. The research results found that:

1. The personnel administration of school administrators found that in overall and each aspect were at a high level. The aspect with the highest average value was maintaining personnel and personnel development, followed by retirement, and recruitment and appointment respectively.

2. The comparison of the personnel administration of school classified by gender and educational level in overall and each aspect were not different, except classified by work experience statistically significant difference at .05 level and classified by position was statistically significant difference at .01 level.

3. The guidelines for developing of the personnel administration of school administrators under The Local Administrative Organization in Pathumthani Province had 6 guidelines and 30 issues, which can be summarized as follows; school administrators should respond to goals, guidelines and related processes to workload, feature and the school development plan focuses on determining the right talented people to join the job by providing remuneration and welfare, adjust management methods and promote the development of personnel to have specialized expertise and take into account the accuracy of regulations for effective continuous operation

Keywords: Personnel administration, School administrators, Pathumthani province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงสถานศึกษาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของระบบการศึกษาไทยขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามทิศทาง เป้าหมายและการสั่งการอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้ทุกคนมีแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกัน ต่อมาการคัดเลือก การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ทุกคนให้ความร่วมมือและการสร้างแรงจูงใจในการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ช่วยให้ระบบการศึกษาไทยสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศ (วิภาดา สารัมย์: 2562)

การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เน้นการใช้กฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินการด้านบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมเพื่อให้การจัดการบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหาและการให้ลาออกจากตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานรวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและประโยชน์ด้านอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและการพัฒนาในหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอเพื่อให้สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567)

จากการสำรวจการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีพบว่าจุดอ่อนในการบริหารงานบุคคลในด้านบุคลากร ได้แก่ ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติของการปฏิบัติงาน การขาดบุคลากรที่เหมาะสมเนื่องจากการเกษียณอายุ ด้านการสอนที่ไม่ตรงตามสาขาที่สำเร็จมา การขาดประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญในภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567: ออนไลน์) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาต่อการบริหารงานบุคคลได้ ทั้งนี้การบริหารงานบุคคลเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่นที่ทุกคนจะต้องร่วมมือดำเนินการเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกการจัดสรร วางแผนอัตรากำลัง การกระตุ้นและหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อยอดบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำงานผ่านกระบวนการที่หลากหลายที่สามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงานและมีบทบาทการจัดระบบการทำงาน เพื่อลดปัญหาการโยกย้ายและการลาออกของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อจะได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

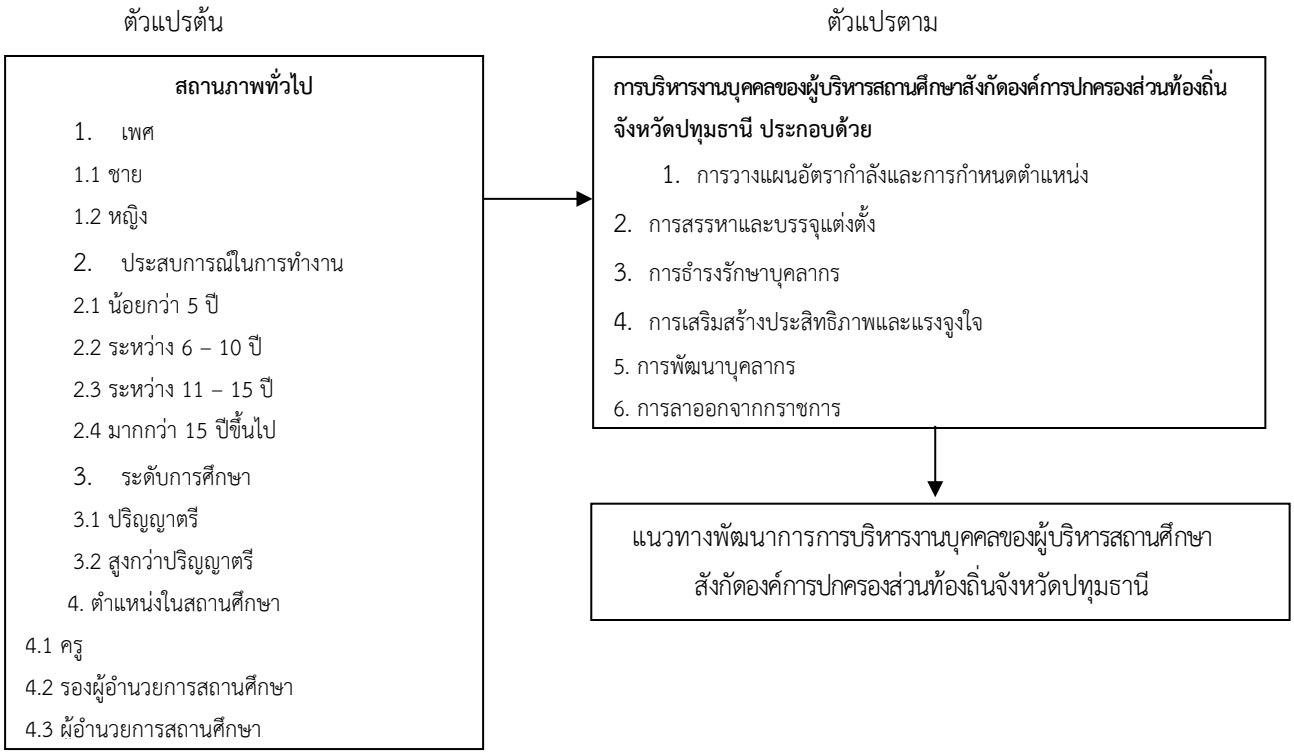
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 745 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งได้มาจากโดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่นำเสนอโดย ยามาเน (Yamane. 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครู จำนวน 251 คน รวมทั้งสิ้น 260 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้

วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย

1. เพศ ได้แก่ 1.1 เพศชาย และ 1.2 เพศหญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 3.1 น้อยกว่า 5 ปี, 3.2 ระหว่าง 6 – 10 ปี, 3.3 ระหว่าง 11 – 15 ปี และ 3.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ได้แก่ 3.1 ปริญญาตรี และ 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งในสถานศึกษา ได้แก่ 4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา 4.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 4.3 ครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการลาออกจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจากผู้บริหารที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ตามขนาดสถานศึกษามีขนาดกลางขึ้นไป เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือการสัมภาษณ์โดยตรงกับผู้สัมภาษณ์โดยเรียงลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาที่ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2564: 19) ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง .60 - 1

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 260 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของชูศรี วงศ์รัตนะ (2564: 19) ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test แบบ Independent sample) และประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับในภาพรวม 6 ด้าน ตามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและอันดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

n = 260

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.27	.621	มาก	6
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.35	.579	มาก	4
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.38	.589	มาก	1
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.29	.703	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	.589	มาก	1
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.38	.631	มาก	3
รวม	4.34	.564	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D.= .564) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38 ,S.D.=. 589) รองลงมาด้านการลาออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.38, S.D.= .631) และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= . 579) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D.= . 621)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

เพศ	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	.586	4.25	.635	-.689	.491
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	.476	4.32	.617	-1.013	.312
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.44	.510	4.36	.618	-.997	.320
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.37	.524	4.27	.764	-1.049	.295
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.44	.510	4.36	.618	-.997	.320
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.43	.501	4.35	.678	-.928	.295
รวม	4.40	.453	4.34	.603	-1.136	.257

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.159	3	1.720	4.653*	.003
	ภายในกลุ่ม	94.622	256	0.370		
	รวม	99.781	259			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.067	3	0.356	1.060	.366
	ภายในกลุ่ม	85.864	256	0.335		
	รวม	86.931	259			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	0.934	2.749*	.043
	ภายในกลุ่ม	86.979	256	0.340		
	รวม	89.781	259			
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.150	3	0.383	0.773	.510
	ภายในกลุ่ม	126.883	256	0.496		
	รวม	128.032	259			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.802	3	0.934	2.749*	.043
	ภายในกลุ่ม	86.979	256	0.340		
	รวม	89.781	259			
6. ด้านการลาออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.585	3	0.528	1.331	.265
	ภายในกลุ่ม	101.605	256	0.397		
	รวม	103.191	259			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	0.633	2.006	.137
	ภายในกลุ่ม	81.104	257	0.316		
	รวม	82.370	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	$\bar{x}$	ยกว่า 5 ปี 4.10	6 – 10 ปี 4.35	11 – 15 ปี 4.43	มากกว่า 15 ปี 4.43
น้อยกว่า 5 ปี	4.10	-	-.247 (.005)*	-.327 (.013)*	-.333 (.005)*
6 – 10 ปี	4.35		-	-.080 (.548)	-.086 (.476)
11 – 15 ปี	4.43			-	-.006 (.969)
มากกว่า 15 ปี	4.43				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี , 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี 4.28	6 - 10 ปี 4.39	11 - 15 ปี 4.56	มากกว่า 15 ปี 4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	-.116 (.164)	-.285 (.024)*	-.253 (.027)*
6 – 10 ปี	4.39		-	-.169 (.185)	-.137 (.235)
11 – 15 ปี	4.56			-	-.032 (.832)
มากกว่า 15 ปี	4.53				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลทดสอบรายคู่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

นการพัฒนาบุคลากร		น้อยกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\overline{X}$	4.28	4.39	4.56	4.53
น้อยกว่า 5 ปี	4.28	-	-.116	-.285	-.253
			(.164)	(.024)*	(.027)*
6 – 10 ปี	4.39		-	-.169	-.137
				(.185)	(.235)
11 – 15 ปี	4.56			-	-.032
					(.832)
มากกว่า 15 ปี	4.53				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.22	.653	4.47	.409	-2.546**	.011
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.31	.607	4.50	.417	-2.163	.031
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.35	.624	4.53	.382	-2.583**	.011
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ	4.25	.742	4.48	.469	-2.042	.042
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	.624	4.53	.382	-2.583**	.011
6. ด้านการลาออกจากราชการ	4.35	.673	4.48	.404	-1.227	.221
รวม	4.30	.597	4.49	.364	-2.186	.030

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากรและด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรา	ระหว่างกลุ่ม	1.737	2	0.868	2.276	.105
	ภายในกลุ่ม	98.044	257	0.381		

กำลังและการกำหนดตำแหน่ง	รวม	99.781	259			
2. ด้านการสรรหาและ	ระหว่างกลุ่ม	1.118	2	0.559	1.675	.189
บรรจุแต่งตั้ง	ภายในกลุ่ม	85.813	257	0.334		
	รวม	86.931	259			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.895	2	0.448	1.294	.276
	ภายในกลุ่ม	88.886	257	0.346		
	รวม	89.781	259			
4. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.703	2	1.352	2.772	.064
และแรงจูงใจ	ภายในกลุ่ม	125.329	257	0.488		
	รวม	128.032	259			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.895	2	0.448	1.294	.276
	ภายในกลุ่ม	88.886	257	0.346		
	รวม	89.781	259			
6. ด้านการลาออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.638	2	0.319	0.799	.451
	ภายในกลุ่ม	102.553	257	0.399		
	รวม	103.191	259			
	ระหว่างกลุ่ม	1.266	2	0.633	2.006	.137
รวม	ภายในกลุ่ม	81.104	257	0.316		
	รวม	82.370	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี สรุปว่า มี 6 แนวทาง 30 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีประเด็นดังนี้ 1) มีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน 2) จัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาตามแผนอัตรากำลัง 3) ตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวทางและกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งภาระงาน คุณสมบัติและแผนพัฒนาสถานศึกษา 4) มีบุคลากรเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 5) สร้างความมั่นคงและความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษาตามแผนที่จัดวางเอาไว้

แนวทางที่ 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีประเด็นดังนี้ 1) จัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 2) การดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ 3) กำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยสร้างความสมดุลในโครงสร้างองค์กรและการทำงานร่วมกัน 4) มุ่งเน้นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาร่วมงาน 5) ส่งเสริมการเติบโตขององค์กรในระยะยาวเพื่อให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่ง

แนวทางที่ 3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีประเด็นดังนี้ 1) กำหนดบทบาทสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 2) สร้างขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 3) ให้ความสำคัญและการยอมรับของบุคลากร 4) ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

แนวทางที่ 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ มีประเด็นดังนี้ 1) สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนความ

เจริญก้าวหน้าของบุคลากร 2) มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ 3) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 4) ประเมินผลการทำงานและให้ค่าตอบแทนต่อบุคลากร 5) ปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับบริบท

แนวทางที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีประเด็นดังนี้ 1) มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี 2) เสริมสร้างทักษะชีวิตและการพัฒนารูปแบบการบริหารงานเน้นจุดเด่นในการทำงาน 3) เพิ่มทักษะกระบวนการและศักยภาพทางโปรแกรมประยุกต์ 4) ส่งเสริมการพัฒนาผ่านกิจกรรมใหม่ๆและให้ข้อเสนอแนะนำ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 6 ด้านการลาออกจากตำแหน่ง มีประเด็นดังนี้ 1) วางแผนล่วงหน้าในการจัดหาตำแหน่ง 2) ยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรโดยระบุวันที่ประสงค์ลาออก 3) การพิจารณาเหตุผลโดยเฉพาะกรณีที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร 4) คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบและเงื่อนไขที่กำหนด 5) ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีปัญหาจะลาออก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งรวมไปถึงเรื่องทรัพยากรบุคคลที่จะต้องมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูรวมถึงพนักงานทุกคนในหน่วยงานที่สถานศึกษามีการวางแผนไว้ล่วงหน้า แล้วผู้บริหารในสถานศึกษาต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลาการในหน่วยงานทำงานในหน่วยงานได้นาน มีการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะใหม่ๆในด้านการพัฒนาบุคลากร มีการให้คำแนะนำต่อบุคลากรที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นไปด้วยความจริงใจ เพื่อลดการลาออกจากให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรจากงานเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยวิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการรวมถึงมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องจำนวนและภาระงานตามความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีการดำเนินการตามกระบวนการที่มีการสรรหาตำแหน่งด้วยความยุติธรรม มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าอีกด้วย สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยกรณีที่ครูมีผลงานโดดเด่นหรือประสบความสำเร็จและการจัดหาสวัสดิการ เพื่อเป็นการให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดหาสวัสดิการหรือผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน สอดคล้องงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคคลในสถานศึกษามีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการลาออกจากตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า การอนุญาตการลาออกจากราชการเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด และมีการพิจารณายับยั้งการลาออกจากราชการ เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใสที่สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งในสถานศึกษา

2.1 เพศต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและทุกเพศสามารถพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมศึกษาต่อในระดับต่างกันตามที่ต้องการเพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ได้ และนำมาใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้และยังมุ่งเน้นที่ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลในที่ทำงานไม่เพียงแต่จำกัดเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว สอดคล้องงานวิจัยของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานานย่อมผ่านการทำงานมามากสามารถใช้ประสบการณ์หรือมีความคิดในการทำงานแตกต่างจากคนที่มีประสบการณ์ที่น้อยกว่า เนื่องจากทักษะและแนวคิดในการแก้ไขปัญหา จากการสะสมประสบการณ์มาก นำมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ไชยยะ ส. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับศึกษาต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในระดับการศึกษาที่ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาที่สูงผ่านการสะสมความรู้มามากย่อมมีแนวความคิดที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

เป็นการศึกษาหาความรู้แนวความคิดและทักษะกระบวนการต่างๆ ที่ได้ศึกษามาใช้ได้หลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมของการบริหารงานบุคคลในบริบทนั้นๆ สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานคึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการลาออกจากราชการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลในตำแหน่งสถานศึกษาที่แตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลทุกคน ประกอบกับผู้บริหารได้ผ่านการเป็นครูมาก่อน ทำให้ทราบถึงแนวทางลักษณะของที่เหมาะสมในการบริหารงานอีกทั้งยังสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงแนวทางที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพได้และเป็นผลดีต่อองค์กร สอดคล้องงานวิจัยของ พัฒนกูล สุขสานติ์,จันทรัตน์ ภคมาศ, สมหญิง จันทรุไทย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2 จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานคึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความพร้อมของบุคลากร ซึ่งการบริหารงานบุคคลควรมีการวางแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งให้เพียงพอเหมาะสมกับงานเพื่อให้คนมีเพียงพอในการปฏิบัติงานมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ (สำนักส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. 2567) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างความสมดุลและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยเน้นกระบวนการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (แวสือมาน หานะ:2565) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตและความสำเร็จของบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมความยั่งยืนในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะครูผู้สอน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัย ที่ตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ และด้านการลาออกจากราชการ สอดคล้องงานวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ (2561: 144 - 146) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การจัดหาบุคลากรให้ตรงการงานที่มอบหมายนั้นทั้งด้านความรู้ความสามารถ การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานและให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในเรื่องระเบียบวินัย มีการป้องกันบุคลากรในหน่วยองค์การลาออกจากราชการ สอดคล้องงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563: 116 - 117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ความจำเป็นกำหนดแนวทางและนโยบายร่วมกัน เพื่อเป็นการยอมรับแนวทางการทำงาน จัดทำแผนปรับจุดควรพัฒนาเน้นจุดเด่นในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรได้มีส่วนร่วมและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลการให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีควรต้องมีการวางแผนการกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษา ตามขนาดสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากรให้เพียงพอต่อสถานศึกษา

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสรรบุคลากรในการบรรจุแต่งตั้งจะต้องมีการสัมภาษณ์ถึงความชำนาญในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและป้องกันข้อผิดพลาดในการจัดคนลงสู่งานในตำแหน่ง

1.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการสร้างประสบการณ์ ความรู้ที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความมั่นใจ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน่วยงานด้วยความมีอิสระ กล้าที่จะดำเนินการในการทำงานด้วยความเป็นตัวเองเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพและวุฒิการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน การทำงาน ระดับการศึกษาที่เหมาะกับและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เล็งเห็นถึงความจำเป็นของการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้แรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถในแก่บุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมในการพัฒนาและดึงศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานออกมาเพื่อจะได้ให้บุคลากรมีทักษะและความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.6 ด้านการลาออกจากราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสั่งให้ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ มีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีความตระหนักถึงความซื่อสัตย์ จริงใจกับการทำงานในหน่วยงานของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ตามมาตรฐาน มีความเที่ยงตรง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมาก่อน

1.7 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารควรการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เข้ามามีส่วนรวมในการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้เกิดการการพัฒนาและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและแรงจูงใจสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

ไชยยะ ส. (2560). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา**. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 11(2). สืบค้นจาก https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/9208

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.

พัฒนกูล สุขสานติ์. (2564). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายการจัดการศึกษา ศรีณรงค์ 2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).** วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แวสือมาน หามะ. (2565). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภาภรณ์ หาญณรงชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. (2567). **กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.** [online]. เข้าถึงจากhttps://pathumlocal.go.th/public/person/data/ chart/structure_id/21/menu/1184. [2567, พฤศจิกายน 10].Yamane, Taro. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** New York: Harper & row.

รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม

COMMUNITY-BASED LEARNING MANAGEMENT MODEL FOR PROMOTING BUDDHIST IDENTITY OF THE 5 PRECEPTS SCHOOLS IN NAKHON PATHOM PROVINCE

นายวีรพงศ์ พิชัยเสนาณรงค์,[1]
พระมหาณรงค์ราช ปณิธานธิติ, ดร.[2], พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุทฺโธ, ผศ.ดร.,[3]
พระสุวรรณ สุเมธปญฺโญ, ดร.[4], นางสาวผุสดี จิรวัฒนกิจ[5]
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mr. Weerapong Pichaisenanarong[1]
Phra Maha Narongraj Phanitannathiti, Ph.D.[2], Phra Khru Baidika Aphichat Thammasuttho, Asst. Prof. Dr.[3]
Phra Suwan Sumetphanyo, Ph.D. [4], Ms. Phusadee Jirawattanakit[5]
Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail : mcurkmail@gmail.com

(Received : February 25, 2025; Edit : March 9, 2025; accepted : March 10, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธสำหรับนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม, 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม, และ 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

โดยผลการวิจัย พบว่า

แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning: CBL) สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ แนวคิด “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน) ที่บูรณาการการศึกษาและการปลูกฝังอัตลักษณ์วิถีพุทธ การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการศึกษา การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และนโยบายการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ขณะที่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาแล้วประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ บริบทชุมชน บทบาทของผู้มีส่วนร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แนวทางการประเมินผล และปัจจัยสนับสนุน โดยพัฒนาแผนการเรียนรู้ 3 แผนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตจริง เสริมสร้างอัตลักษณ์วิถีพุทธ และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

ผลการประเมินจากนักเรียน 393 คน พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้มีประสิทธิภาพในระดับ “มาก” (4.50, S.D. 0.49) โดยนักเรียนมีพัฒนาการด้านคุณธรรมสูงขึ้น และมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมที่หลากหลายและบูรณาการกับบริบทชุมชนมากขึ้น งานวิจัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธในระยะยาว โดยช่วยให้สถานศึกษาและชุมชนสามารถร่วมมือกันปลูกฝังคุณธรรมและพฤติกรรมที่แสดงถึงอัตลักษณ์วิถีพุทธ ครอบคลุมทั้งมิติของศีลธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิต

ตามหลักพุทธศาสนา รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาแล้วแตกต่างจากแนวทางเดิมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นระบบ มีการออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์บริบทของผู้เรียน และมีการประเมินผลที่ชัดเจนสามารถนำไปปรับใช้กับโรงเรียนที่ต้องการส่งเสริมการเรียนรู้แบบพุทธในบริบทอื่น ๆ ได้ต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้, รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน, การส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ, โรงเรียนรักษาศีล 5 , จังหวัดนครปฐม

Abstract

This research aimed to study the following objectives: 1) to study the community-based learning management model that promotes Buddhist identity for students of the 5 Precepts School in Nakhon Pathom Province, 2) to develop a community-based learning management model that promotes Buddhist identity for students of the 5 Precepts School in Nakhon Pathom Province, and 3) to evaluate the results of the community-based learning management model that promotes Buddhist identity for students of the 5 Precepts School in Nakhon Pathom Province. The research team used a mixed methods research methodology consisting of qualitative research, action research, and quantitative research.

The research results found that:

1. The community-based learning management approach (Community-Based Learning: CBL) promotes learning through 5 components: 1) the community as a learning source, 2) the concept of "Bor Wor" (home, temple, school) that integrates education and instills Buddhist identity, 3) the integration of Buddhist identity in education, 4) the philosophy of the sufficiency economy, and 5) the educational policy that develops learners in all aspects.

2. The development of the learning management model consists of 6 components: community context, roles of participants, learning activities, learning media, assessment guidelines, and supporting factors. This led to the development of 3 learning plans, helping learners to have Buddhist identity, be able to apply Dharma principles in real life, and develop analytical skills.

3. The evaluation results from 393 students found that this learning model was effective at the “very” level (4.50, SD 0.49). Students had high moral development and suggestions to increase the variety of activities and integrate them more with the community context.

Keyword : Development of Learning Management Models, Community-Based Learning Management Models, Promoting Buddhist Way of Life Identity, Schools Observing the Five Precepts, Nakhon Pathom Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและระบบการศึกษาทั่วโลกอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการถ่ายทอดคุณค่าทางวัฒนธรรมและศาสนาสู่เยาวชนรุ่นใหม่ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของผู้เรียน โดยเฉพาะการนำมิติทางศาสนาและความเชื่อมาบูรณาการในการจัดการศึกษา (UNESCO, 2021) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Learning) เป็นแนวทางสำคัญที่นานาประเทศนำมาใช้เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบการศึกษากับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาของชุมชน โดย The International Association for Community Development (IACD) ได้รวบรวมงานวิจัยจากทั่วโลกพบว่า การจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกับชุมชนช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งทางจริยธรรมให้กับผู้เรียนได้ดีกว่าการจัดการศึกษาแบบแยกส่วน (International Association for Community Development, 2022, Global trends in community-based education 2022 report.) มีการพบว่าการนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาช่วยลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การสหประชาชาติได้จัดทำรายงาน “Global Education Monitoring Report” ในปี 2564 ที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดการศึกษาที่ตัดขาดจากรากฐานทางวัฒนธรรมและศาสนาเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของปัญหาวิกฤตค่านิยมและจริยธรรมในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการรักษาคุณค่าทางจิตวิญญาณ (UNESCO, 2021, Global education monitoring report 2021 – Non-state actors in education: Who chooses? Who loses? UNESCO)

ในขณะเดียวกัน ชุมชนรอบโรงเรียนมีทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนาที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของศาสนสถาน ศิลปวัตถุ ประเพณี พิธีกรรม และองค์ความรู้ที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอสามพราน อำเภอนครชัยศรี และอำเภอพุทธมณฑล เป็นพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มของชุมชนในการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในระบบการศึกษาอย่างเป็นระบบ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมชุมชนและสังคมในทุกขั้นตอนทั้งการพัฒนา การแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผนตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชนและสังคม (พระมหาถนอม ฐานวโร และพระครูสิริปุญญาภิวัฒน์, 2567: 66)

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาของชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งสถานศึกษา วัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการออกแบบและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมผ่านประสบการณ์ตรง อันจะนำไปสู่การพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธที่เข้มแข็ง การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสุขในสังคม การศึกษาไม่ควรเป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตั้งแต่เด็กวัยเยาว์ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ เด็กในวัยนี้ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้ปกครองและเพื่อน การสร้างเจตคติที่ดีในตัวเด็กผ่านการอบรมจากทั้งครอบครัวและสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะทางสังคม และการแยกแยะระหว่างสิ่งถูกและผิด การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้าในกระบวนการเรียนการสอนสามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมที่เด็กประสบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง พระมหากิตติณัฏฐ์ สุกิตฺติเมธี, 2565: 46)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาของชุมชน (พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิกโร, 2565: 15) โดยการบูรณาการหลัก

พุทธธรรม โดยเฉพาะหลักศีล 5 และไตรสิกขา เข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน การวิจัยจะช่วยให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งโรงเรียน วัด และชุมชน (พระพรหมบัณฑิต, 2564: 3) จะส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และซึมซับหลักพุทธธรรมผ่านประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผลการวิจัยยังจะเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธในบริบทอื่นๆ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: คำนำ) อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษาของชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565: คำนำ) ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและการบูรณาการหลักพุทธธรรมในระบบการศึกษา แต่ยังขาดแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 อย่างเป็นระบบและวัดผลได้ ข้อจำกัดของระบบการศึกษาปัจจุบันที่ใช้ทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ทำให้การปลูกฝังคุณธรรมเป็นเพียงกิจกรรมเสริม ขณะที่กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เยาวชนขาดความเชื่อมโยงกับรากฐานทางศาสนา การวิจัยนี้จึงมุ่งประเด็นการตอบคำถามว่า 1) แนวทางปัจจุบันส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธได้เพียงใด 2) ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ และ 3) รูปแบบที่พัฒนาแล้วส่งผลต่อผู้เรียนอย่างไร ซึ่งจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ และสร้างแนวทางพัฒนาการศึกษาที่เชื่อมโยงกับชุมชนได้

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาในระบบโรงเรียนกับวิถีชีวิตและภูมิปัญญาของชุมชน ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ได้แนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน อีกทั้งยังเป็นองค์ความรู้สำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธในบริบทอื่นๆ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธสำหรับนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5
2. เพื่อศึกษารูปแบบการการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธสำหรับนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5
3. เพื่อประเมินผลรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม” มีกรอบแนวคิดดังนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่

1. กระบวนการและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

1) การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) เพื่อสร้างฐานข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา และชุมชน จำนวน 14 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

1) พัฒนาร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากผลการศึกษาในระยะที่ 1

2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและศาสนา จำนวน 9 ท่าน ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของแนวคิด

3) ทดลองใช้นำร่อง (Try Out) กับนักเรียน 30 คนจาก 3 โรงเรียน ที่มีบริบทตรงกับการศึกษานี้ โดยใช้วิธีการ สุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินปฏิกิริยาเบื้องต้น

4) ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ระยะที่ 3 การประเมินผลและทดลองใช้รูปแบบในภาคสนาม

1) ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ในภาคสนาม (Field Implementation) กับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 393 คน ที่สุ่มเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จากโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม

2) ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินด้านพฤติกรรม อัตลักษณ์วิถีพุทธ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและครูผู้สอนโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนเรตติ้งสเกล (Rating Scale)

4) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาต่อไป

2. กระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างและเกณฑ์ที่ใช้

1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (14 คน) คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนา การศึกษา หรือการพัฒนาชุมชน

2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (9 คน) คัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์ตรงด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาแนวพุทธ

3) กลุ่มทดลองนำร่อง (30 คน) คัดเลือกจาก 3 โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงพุทธอยู่แล้ว

4) กลุ่มทดลองภาคสนาม (393 คน) ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จากโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม

3. การควบคุมความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ มีการควบคุมความคลาดเคลื่อนของข้อมูลโดยวิธีการต่อไปนี้

1) การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ใช้หลายแหล่งข้อมูล เอกสาร, สัมภาษณ์, แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน

ก่อนนำไปใช้

3) การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลับไปให้กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบความถูกต้องของข้อค้นพบ

4) การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน คัดเลือกโรงเรียนที่มีลักษณะพื้นฐานใกล้เคียงกันเพื่อลดอิทธิพลของปัจจัยภายนอก

4. เครื่องมือในการวิจัย

1) แบบวิเคราะห์เอกสาร

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

4) แบบประเมินความสอดคล้องเนื้อหา (IOC)

5) แบบประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธ

6) แบบประเมินความพึงพอใจ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงตีความเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแนวคิด

2) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Categorization) ใช้แนวทางการวิเคราะห์ตามแนวคิดหลักพุทธศาสนาและการจัดการศึกษาแบบชุมชนเป็นฐาน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบ ใช้วิธี การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และ T-Test เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบที่พัฒนาแล้วส่งผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ใช้เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนและครูที่เข้าร่วมโครงการ

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งผสานวิธีด้วยเชิงเอกสาร เชิงคุณภาพ เชิงปฏิบัติการ และเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยได้ขอสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม โดยผลการวิจัยสรุปผลข้อมูลได้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

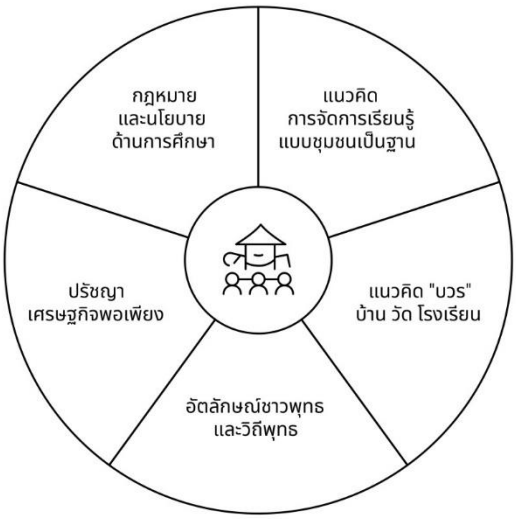
1) การเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่เชื่อมกับบริบทของชุมชน โดยใช้ทรัพยากรและวัฒนธรรมของชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ มีพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb และแนวคิดของ John Dewey ที่ใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการปฏิบัติจริง ทำให้เห็นว่าการเรียนรู้ในลักษณะนี้ ช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม ด้าน การแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงส่งเสริมความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรม และความหลากหลายของชุมชน ช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับบริบททางสังคมได้ดีขึ้น สร้างจิตสำนึกต่อชุมชนและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การความรู้ในห้องเรียนกับประสบการณ์จริงในชุมชนช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ดีขึ้น โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

2) แนวคิด “บวร” วัด บ้าน โรงเรียน เป็นการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง วัด บ้าน และโรงเรียน ได้รับการพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาเยาวชนอย่างสมดุล โดย “บ้าน”มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่พื้นฐานของชีวิต “วัด”เป็นศูนย์กลางของการขัดเกลาจิตใจและเสริมสร้างหลักธรรมเพื่อความสงบสุขภายในชุมชน “โรงเรียน”ทำหน้าที่พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบัน การบูรณาการทั้งสามสถาบัน ช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถอย่างสอดคล้องและสมดุล ทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อชุมชน พัฒนาทักษะชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างสถาบันครอบครัว ชุมชน โดยจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่พัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งทางโลกและทางธรรม พร้อมทั้งสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง

3) อัตลักษณ์ชาวพุทธและวิถีพุทธ การปลูกฝังอัตลักษณ์ชาวพุทธและวิถีพุทธในสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรมและปัญญา โดยการนำหลักไตรสิกขา “ศีล สมาธิ และปัญญา” มาเป็นแนวทางหลักผ่านกิจกรรม การสวดมนต์ การปฏิบัติธรรม และการศึกษาหลักธรรมในวิชาเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะด้านศีลธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสมาธิและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การปลูกฝังอัตลักษณ์ชาวพุทธช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความสุข และเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตที่ผสมผสานหลักธรรมที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน ช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถเสริมความรู้ในห้องเรียนกับการปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ และเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในสังคม ความมีวินัย ความเมตตา และความรับผิดชอบ และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ การส่งเสริมอัตลักษณ์ชาวพุทธในสถานศึกษาถือเป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

4) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการดำรงชีวิตที่ โดยใช้หลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน การปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจถึงคุณค่าของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตลอดจนสร้างทักษะในการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและลดความเสี่ยงจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เสริมสร้างจิตสำนึกในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนที่ได้รับการปลูกฝังมีแนวโน้มที่จะเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงช่วยพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในผู้เรียน ความอดทน ความพอใจในสิ่งที่ตนมี และการพึ่งพาตนเอง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอย่างมั่นคง มีความสุข และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

5) กฎหมายและนโยบายด้านการศึกษา กฎหมายและนโยบายด้านการศึกษา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พบว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้กับชีวิตจริงและชุมชน รวมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้แนวพุทธและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงการต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้แก่“โรงเรียนวิถีพุทธ” และ “โรงเรียนรักษาศีล 5” ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อปลูกฝังอัตลักษณ์วิถีพุทธในโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย นโยบายเมีส่วนช่วยในการสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะทางจิตใจโดยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการขัดเกลาผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมและวัฒนธรรมไทย ในระบบการศึกษาช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยผู้เรียนสามารถเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม



แผนภาพที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลวิจัยเชิงเอกสาร

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม โดยผลการวิจัยสรุปผลข้อมูลได้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1) บริบทและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างคำสอนพุทธศาสนา และวิถีชีวิตของชุมชน ทำหน้าที่เป็นพื้นที่เรียนรู้จริง ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และช่วยให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์ตรง โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่มีอยู่ผ่านการสอนในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สำคัญได้แก่ วัด ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางศาสนา การทำบุญ การเวียนเทียน และการปฏิบัติธรรม โบราณสถานและพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน สะท้อนให้เห็นถึงรากฐานของวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับพุทธศาสนา ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การเล่าประวัติศาสตร์ชุมชน และการสอนกิจกรรมภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ การใช้ธรรมชาติในชุมชนให้เป็นประโยชน์ การสร้างการเรียนรู้ผ่านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา แหล่งเรียนรู้นี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงถึงอัตลักษณ์วิถีพุทธ

(1) วัด ศูนย์กลางกิจกรรมทางศาสนา

(2) โบราณสถานและพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน สร้างความเข้าใจวัฒนธรรม

(3) ปราชญ์ชาวบ้าน ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) บทบาทของผู้มีส่วนร่วมในชุมชน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ พระสงฆ์ ทำหน้าที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยผ่านการเทศนา การปฏิบัติธรรม และการเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน ครู มีบทบาทหน้าที่ในการสอนที่บูรณาการคำสอนพระพุทธศาสนาเข้ากับหลักสูตรการเรียนรู้ และการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชน ผู้ปกครอง มีหน้าที่สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียนในระดับครอบครัว และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในชุมชน และปราชญ์ชาวบ้าน มีหน้าที่ช่วยเชื่อมโยงนักเรียนกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชนท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญา และประวัติศาสตร์ที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมของชุมชน จากความร่วมมือของผู้มีส่วนร่วมในชุมชนเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาของนักเรียน ทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม และการปฏิบัติที่เป็นอัตลักษณ์วิถีพุทธ

(1) พระสงฆ์ ถ่ายทอดคำสอน

(2) ครู บูรณาการการจัดการเรียนรู้

(3) ผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนการเรียนรู้

3) กิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชนที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ มีความสำคัญในการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธให้แก่นักเรียนผ่านการเชื่อมโยงหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเข้ากับชีวิตประจำวัน การทำบุญ การเวียนเทียน และฟังธรรม กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในวัดเหล่านี้ ช่วยบ่มเพาะให้นักเรียนได้เรียนรู้และซึมซับความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ส่วนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เช่น การเข้าค่ายพุทธบุตร ค่ายธรรมมะ หรือการบวชสามเณรภาคฤดูร้อน ยังช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับหลักธรรม และการดำรงชีวิตตามวิถีพุทธ ส่วนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การเรียนรู้ศิลปหัตถกรรม การทำบายศรี การศึกษาเรื่องราวชาดก การเกษตรแบบดั้งเดิม และความเชื่อท้องถิ่น นอกจากสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับวัฒนธรรมชุมชน ยังพัฒนาความรู้และทักษะของนักเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่มีส่วนสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต

(1) กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน

(2) กิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน

4) สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งประกอบการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ สื่อการเรียนรู้ที่ใช้บ่อยในกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ หนังสือเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนา หนังสือธรรมะ พระไตรปิฎก บทสวดมนต์ เอกสาร ตำรา และหนังสืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสอนโดยใช้วิดีโอธรรมะ แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นความสนใจแก่นักเรียนของการสอนในยุคดิจิทัล วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น วัด พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน และโบราณสถาน ทำหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของพุทธศาสนา การใช้สื่อและอุปกรณ์ที่หลากหลายช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(1) สื่อการเรียนรู้ หนังสือ เอกสาร ตำรา วิดีโอ

(2) แหล่งการเรียนรู้ ห้องสมุด แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต

(3) วัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โสตทัศนวัสดุ

5) แนวทางการวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพิจารณาการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการมีอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียน วิธีการที่ใช้ในการวัดผลต้องมีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Affective Domain) และด้านพฤติกรรม (Psychomotor Domain) เช่น การทดสอบ การประเมินความรู้ การอภิปราย การสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม และแบบประเมินตนเอง ซึ่งช่วยผู้สอนสามารถทราบถึงผลการเรียนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่ของนักเรียนได้ แนวทางการประเมินที่หลากหลาย มีส่วนสำคัญช่วยให้ได้รับผลการเรียนรู้ที่มีความแม่นยำ และเห็นถึงการพัฒนาการที่ของนักเรียนในทุกๆด้าน

(1) การสังเกตพฤติกรรม

(2) แบบสอบถามและแบบทดสอบ

(3) การจัดกิจกรรมกลุ่ม

6) ปัจจัยสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากครอบครัว และชุมชน ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียน เช่น การสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน การสร้างความร่วมมือในกิจกรรมโครงการต่างๆ ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การสนับสนุนจากหน่วยงานท้องถิ่น เช่น การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร หรือเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ ที่ครบถ้วนและเหมาะสม จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของการเรียนในสถานศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียน

(1) การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน

(2) การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และเทคโนโลยี

(3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

แผนภาพที่ 3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม

จากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คณะผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม ในลักษณะแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้และเสริมสร้างอัตลักษณ์วิถีพุทธ โดยบูรณาการร่วมกับแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของโรงเรียนรักษาศีล 5 จำนวน 6 โรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อสอดแทรกให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในบริบทชุมชนของตนเอง และเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีตามอัตลักษณ์วิถีพุทธ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมตามอัตลักษณ์วิถีพุทธได้ถูกต้อง และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชนของตน และเพื่อศึกษาผลการประเมินและเสนอแนะต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม โดยมีแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ จำนวน 3 แผน ดังนี้

1) แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ที่ 1 ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน

2) แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ที่ 2 การแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3) แผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ที่ 3 การส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชนผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

3. ผลการประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธ และความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม มีรายละเอียดดังนี้

หมวดหมู่	รายละเอียด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	240	61.07
	ชาย	153	38.93
อายุ	ต่ำกว่า 10 ปี	20	5.09
	10-12 ปี	118	30.02
	13-15 ปี	137	34.87
	16 ปีขึ้นไป	118	30.02
ระดับชั้น	ประถมศึกษาปีที่ 6	67	17.05
	มัธยมศึกษาปีที่ 1	30	7.63
	มัธยมศึกษาปีที่ 4	144	36.64
	มัธยมศึกษาปีที่ 6	107	27.23
สถานศึกษา	โรงเรียนสามพรานวิทยา	93	23.67
	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	84	21.37
	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2	74	18.82
	โรงเรียนวัดบางช้างใต้	41	10.44
ชุมชน	ดอนยายหอม	138	35.12
	สามพราน	134	34.10
	ไร่ขิง-ท่าพูด	121	30.78

แผนภาพที่ 4 ตารางข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมินจำนวน 393 คน (n = 393) แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน (ร้อยละ 61.07) ขณะที่เพศชายมีจำนวน 153 คน (ร้อยละ 38.93) ในด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 13-15 ปี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 34.87) รองลงมาคือช่วงอายุ 10-12 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนเท่ากันที่ 118 คน (ร้อยละ 30.02) และอายุต่ำกว่า 10 ปี มีเพียง 20 คน (ร้อยละ 5.09) ในด้านระดับชั้น พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 144 คน (ร้อยละ 36.64) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 107 คน (ร้อยละ 27.23) และระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 67 คน (ร้อยละ 17.05) โดยมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีจำนวนน้อยที่สุด 30 คน (ร้อยละ 7.63) สำหรับสถานศึกษา พบว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนสามพรานวิทยา จำนวน 93 คน (ร้อยละ 23.67) รองลงมาคือโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำนวน 84 คน (ร้อยละ 21.37) และโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 จำนวน 74 คน (ร้อยละ 18.82) โดยโรงเรียนวัดบางช้างใต้มาจำนวนน้อยที่สุด 41 คน (ร้อยละ 10.44) สุดท้ายในด้านชุมชน พบว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่มาจากชุมชนดอนยายหอม จำนวน 138 คน (ร้อยละ 35.12) รองลงมาคือชุมชนสามพรานจำนวน 134 คน (ร้อยละ 34.10) และชุมชนไร่ขิง-ท่าพูด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 30.78)

ลำดับ	รายการประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธ	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1	นักเรียนเคารพและให้เกียรติเพศตรงข้ามอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.37
2	นักเรียนใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่างทุกครั้ง	4.69	0.43
3	นักเรียนมีการแบ่งปันของใช้ให้กับเพื่อนที่ไม่สนิท	4.68	0.42
4	นักเรียนมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้อื่น	4.59	0.41
5	นักเรียนให้ความเคารพและไม่ขีดเขียนสถานที่สาธารณะ	4.58	0.46
6	นักเรียนเข้าร่วมประเพณีของชุมชนร่วมกับผู้ใหญ่ในชุมชน	4.34	0.59

7	นักเรียนมีความรับผิดชอบเมื่อได้รับมอบหมายงาน	4.32	0.55

แผนภาพที่ 5 ตารางผลการประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5

2) ผลการประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 393 คน (n=393) พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.50 (S.D. 0.49) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก โดยรายการที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับ “มากที่สุด” ได้แก่ นักเรียนเคารพและให้เกียรติเพศตรงข้ามอย่างสม่ำเสมอ (4.75, S.D. 0.37) รองลงมา นักเรียนใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่างทุกครั้ง (4.69, S.D. 0.43) นักเรียนมีการแบ่งปันของใช้ให้กับเพื่อนที่ไม่สนิท (4.68, S.D. 0.42) นักเรียนมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้อื่น (4.59, S.D. 0.41) และนักเรียนให้ความเคารพและไม่ขีดเขียนสถานที่สาธารณะ (4.58, S.D. 0.46) ในขณะที่รายการที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (ระดับ มาก) คือ นักเรียนเข้าร่วมประเพณีของชุมชนร่วมกับผู้ใหญ่ในชุมชน (4.34, S.D. 0.59) และนักเรียนมีความรับผิดชอบเมื่อได้รับมอบหมายงาน (4.32, S.D. 0.55)

ลำดับ	ด้านการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.
1	**ด้านผู้สอน**	**4.54**	**0.45**
2	ผู้สอนบอกวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้แต่ละครั้ง	4.58	0.42
3	**ด้านเนื้อหา**	**4.50**	**0.49**
4	เนื้อหามีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของนักเรียน	4.55	0.46
5	**ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน**	**4.52**	**0.47**
6	นักเรียนได้ทักษะจากความรู้ในชุมชนของตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ	4.56	0.43
7	**ด้านการวัดและประเมินผล**	**4.54**	**0.46**
8	ผู้สอนประเมินนักเรียนตรงและครอบคลุมเนื้อหาที่สอน	4.58	0.42
9	นักเรียนได้ฝึกการวางแผนและการจัดระบบในระหว่างการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	4.47	0.51

แผนภาพที่ 5 ตารางผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน

3) ผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม จำนวน 393 คน (n=393) พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 (n=393) พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.53 (S.D. 0.47) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก โดยด้านผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุด (4.54, S.D. 0.45) และรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้านคือ ผู้สอนบอกวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้แต่ละครั้ง (4.58, S.D. 0.42) ด้านเนื้อหามีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.50 (S.D. 0.49) โดยรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เนื้อหามีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของนักเรียน (4.55, S.D. 0.46) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.52 (S.D. 0.47) โดยรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ นักเรียนได้ทักษะจากความรู้ในชุมชนของตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ (4.56, S.D. 0.43) และด้านการวัดและประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.54 (S.D. 0.46) โดยรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้สอนประเมินนักเรียนตรงและครอบคลุมเนื้อหาที่สอน (4.58, S.D. 0.42) ขณะที่รายการที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักเรียนได้ฝึกการวางแผนและการจัดระบบในระหว่างการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน (4.47, S.D. 0.51) ในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

การอภิปรายผล

1. การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า การจัดการศึกษาโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน การบูรณาการแนวคิด “บวร” การปลูกฝังอัตลักษณ์ชาวพุทธและวิถีพุทธ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายด้านการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม การเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐาน

ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนกับบริบทชุมชนจริง ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานร่วมกัน แนวคิด “บวร” ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ไปพร้อมกัน การปลูกฝังอัตลักษณ์ชาวพุทธผ่านกิจกรรมสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม และศึกษาหลักธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาคุณลักษณะด้านศีลธรรม สมาธิ และปัญญา การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนกฎหมายและนโยบายด้านการศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และโครงการ “โรงเรียนวิถีพุทธ” ส่งเสริมการเรียนรู้แนวพุทธและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างผู้เรียนที่สมดุลทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และความเข้าใจบริบทสังคมไทย โดยทั้งหมดนี้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อชุมชน มีจิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม และมีศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญ และคณะ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หมู่บ้านรักษาศีล 5 : รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเครือข่ายหมู่บ้านรักษาศีล 5 เชิงประเด็นเป็นการประสานความร่วมมือในประเด็นที่มีความสนใจร่วมกัน ส่งเสริมให้หมู่บ้านรักษาศีล 5 สถานศึกษารักษาศีล 5 และหน่วยงานรักษาศีล 5 ในระดับตำบลและหมู่บ้าน สามารถจัดกิจกรรมบูรณาการภายใต้โครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยกิจกรรมหลักประกอบด้วยกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาชีวิตตามหลักศีล 5 กิจกรรมตามวิถีชาวพุทธ และกิจกรรมส่งเสริมการเผยแผ่ธรรมของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล สมาชิกในเครือข่ายประกอบด้วยหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานที่สนใจประเด็นเดียวกัน ซึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้เกิดการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นคุณลักษณะเด่นของหมู่บ้านรักษาศีล 5 ที่มีความเข้มแข็ง เป็นรูปแบบความร่วมมือในการพัฒนาสังคมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันผ่านกิจกรรมตามหลักวิถีพุทธ (พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญ และคณะ, 2556: บทคัดย่อ)

2. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) บริบทและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่ช่วยให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์จริง วัด โบราณสถาน และปราชญ์ชาวบ้าน ช่วยเชื่อมโยงหลักธรรมกับวิถีชีวิตชุมชน 2) บทบาทของผู้มีส่วนร่วมในชุมชน พระสงฆ์ ครู ผู้ปกครอง และปราชญ์ชาวบ้าน ที่ช่วยบูรณาการคำสอนและกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 3) กิจกรรมการเรียนรู้ ในเรื่อง การทำบุญ การเวียนเทียน การปฏิบัติธรรม และกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจหลักธรรมและวัฒนธรรมชุมชนเชิงลึก 4) สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งประกอบการเรียนรู้ เช่น หนังสือธรรมะ วิดีโอ แอปพลิเคชัน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 5) แนวทางการวัดผลและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และพฤติกรรม ในการทดสอบ การสังเกต และแบบประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ และ 6) ปัจจัยสนับสนุนในด้าน การสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น ทั้งในด้านทรัพยากรและความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ทั้งหมด ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอัตลักษณ์วิถีพุทธ ความรับผิดชอบต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดประพจน์ สุปภาโต (อยู่สำราญ)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม” พบว่า 1) ด้านบริบท (Context) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับสังคมด้วยการเรียนรู้ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับเยาวชนและพุทธศาสนิกชน เพื่อให้เกิดความสงบและสว่าง รู้ความเข้าใจในเหตุปัจจัยและเงื่อนไข และรู้เท่าทันกระแสสังคม ครอบคลุมการพัฒนาทุกมิติของชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีการดำเนินการใน 5 ด้าน คือ (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านการบริหารจัดการ (3) ด้านการจัดทำหลักสูตร (4) ด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ผ (5) ด้านการมีส่วนร่วมชุมชนของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 3) ปัจจัยกระบวนการ (Process) มีการจัดกระบวนการสอนตามหลักพุทธวิธีการสอน และหลักการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาพฤติกรรม 3 ด้านหลัก ๆ คือ (1) ด้านพุทธิศึกษา (Cognitive Domain) มุ่งเน้นการเกิดความรู้ และความคิดสามารถ

นำไปแก้ไขปัญหาได้ (2) ด้านจริยศึกษา (Affective Domain) มุ่งปลูกฝังเจตคติและค่านิยมชาวพุทธ (3) ด้านทักษะศึกษา(Psychomotor Domain) มุ่งสร้างความสามารถในการปฏิบัติ หรือการกระทำอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักของพฤติกรรมศาสตร์ 4) ปัจจัยผลผลิต (Output) คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็น “คนเก่ง” และ “คนดี” มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ (1) ด้านการพัฒนาทางกาย (2) ด้านการพัฒนาทางสังคม (3) ด้านการพัฒนาทางจิตใจ และ (4) ด้านการพัฒนาด้านปัญญา (5) ปัจจัยผลกระทบ (Impact) ผลกระทบที่ตามมาก็คือ วัด บ้าน โรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ และเกิดความสมานฉันท์ร่วมมือกันพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์และสังคมตามวิถีพุทธอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นว่า ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จะช่วยแก้ปัญหาศีลธรรมในเด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบัน 6) การพัฒนาศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์รับประชาคมอาเซียน (1) สร้างแนวคิด“วิถีพุทธ วิถีอาเซียน” สอนวิชาธรรมศึกษาตรี โท เอก รวมทั้งพัฒนาทักษะเรื่องภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ให้เหมาะสมกับสถานภาพของผู้เรียนในศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (2) พัฒนารูปแบบวิถีชีวิต (Way of Life) ของเยาวชนไทย ให้เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาทั่วถึง ทันโลกและมีคุณธรรมจริยธรรม (3) มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ในลักษณะ “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” (4) ปรับปรุงและจัดทำหลักสูตรตำราเรียนของศูนย์ฯ เน้นความเป็นสากล ควบคู่กับเรื่องวิถีชีวิตและวัฒนธรรม 7) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ประกอบด้วย (1) ปัญหาด้านบุคลากร (2) ปัญหาด้านวิชาการ (3) ปัญหาด้านงบประมาณ (4) ปัญหาด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 5) ปัญหาด้านกิจการนักเรียน 6) ปัญหาด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน บ้าน วัด และโรงเรียน และ (8) รูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการ (Process) ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทยให้มีมาตรฐานสูง มีคุณภาพในระดับสากล ผู้เรียนสามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำรงตนในสังคมได้อย่างดีมีความสุขร่วมรับผิดชอบพัฒนาชุมชนประเทศชาติ และมีชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข (พระปลัดประพจน์ สุปภาโต (อยู่สำราญ), 2555: บทคัดย่อ)

3. การประเมินผล และเสนอแนะต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ ของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม พบว่า การประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของนักเรียนโรงเรียนรักษาศีล 5 จังหวัดนครปฐม มีประสิทธิภาพในระดับ “มาก” โดยผลการประเมินอัตลักษณ์วิถีพุทธจากนักเรียน 393 คน (n=393) พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.50 (S.D. 0.49) โดยรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเคารพและให้เกียรติเพศตรงข้าม (4.75, S.D. 0.37) การใคร่ครวญก่อนตัดสินใจ (4.69, S.D. 0.43) และการแบ่งปันของใช้กับเพื่อน (4.68, S.D. 0.42) ขณะที่รายการที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ การเข้าร่วมประเพณีชุมชน (4.34, S.D. 0.59) และความรับผิดชอบเมื่อได้รับมอบหมายงาน (4.32, S.D. 0.55) ในด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.53 (S.D. 0.47) โดยผู้สอนได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.54, S.D. 0.45) และรายการที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้านคือ ผู้สอนบอกวัตถุประสงค์การเรียนแต่ละครั้ง (4.58, S.D. 0.42) ด้านเนื้อหามีคะแนนเฉลี่ย 4.50 (S.D. 0.49) โดยเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตได้คะแนนสูงสุด (4.55, S.D. 0.46) และด้านกิจกรรมการเรียนการสอนได้คะแนนเฉลี่ย 4.52 (S.D. 0.47) โดยกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในชุมชนได้คะแนนสูงสุด (4.56, S.D. 0.43) ขณะที่การวัดผลมีคะแนนเฉลี่ยรวม 4.54 (S.D. 0.46) โดยการประเมินที่ครอบคลุมเนื้อหาได้คะแนนสูงสุด (4.58, S.D. 0.42) สำหรับข้อเสนอแนะ นักเรียนเสนอให้เพิ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ค่ายพุทธธรรม ละครชาดก และการจัดกิจกรรมศีลธรรม พร้อมพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น วิดีโอและแอปพลิเคชันเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา รวมถึงกิจกรรมกับชุมชน การเข้าร่วมพิธีกรรมและการเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน ทั้งนี้ยังเสนอให้จัดกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และให้โรงเรียนกับครอบครัวสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและการปฏิบัติศีลธรรมในครอบครัว ทั้งหมดนี้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน และเติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 ด้วย 7 กิจวัตรความดี จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า 1. มีการ

เรียนการสอนที่สอดแทรกหลักธรรม ประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอน จัดเข้าในกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา แต่งบประมาณในการสนับสนุนยังไม่เพียงพอ 2 กระบวนการวางแผนในการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน 3. การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 ด้วย 7 กิจวัตรความดี ได้แก่ การปรับภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นสถานที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้พุทธธรรม และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การจัดทำป้ายนิเทศ ป้ายคำขวัญ ป้ายคติธรรมสอนใจต่างๆ ให้สามารถมองเห็นได้ง่าย การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแบบธรรมชาติ มีความร่มรื่น สะอาด และสวยงาม การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้าน ความประพฤติ (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) (พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต., 2565: บทคัดย่อ)

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย “รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธของโรงเรียนรักษาศีล 5 ในจังหวัดนครปฐม” องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธต้องอาศัยความร่วมมือจากบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน โดยบูรณาการกับเนื้อหาการเรียนรู้กับบริบทชุมชนผ่านกิจกรรมที่ปฏิบัติจริงและการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา ควบคู่กับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการประเมินผลที่หลากหลาย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเข้าใจในวัฒนธรรมชุมชน ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ที่จะสะท้อนถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ที่ความร่วมมือของทุกภาคส่วน การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างระบบ มีรายละเอียดตามแผนภาพดังนี้

ภาพที่ 6 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนำประโยชน์ไปใช้

1) บุคลากรทางการศึกษาและนักวิชาการ ที่ศึกษาหรือพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ สามารถนำองค์ความรู้และแนวทางที่ได้จากการพัฒนารูปแบบนี้ไปปรับใช้ในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทของชุมชน เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเห็นคุณค่าในวิถีพุทธของนักเรียน เช่น การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในชุมชน

2) หน่วยงานการศึกษาและโรงเรียน ที่ต้องการส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธ สามารถนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับวัดหรือปราชญ์ชาวบ้าน การจัดพิธีกรรมทางศาสนา และการพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียน

3) ประชาชนและชุมชน สามารถใช้รูปแบบดังกล่าวในการสนับสนุนการเรียนรู้ของเยาวชนในพื้นที่ เช่น การสร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เชื่อมโยงกับพระพุทธศาสนา การสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรม หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างเยาวชนที่มีคุณธรรมและสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนรักษาศีล 5 ในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย โดยศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2) ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาว เช่น การติดตามผลการพัฒนาของนักเรียนหลังเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบชุมชนเป็นฐานที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วิถีพุทธในระยะยาว

3) ควรพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ทุกระดับชั้น โดยเน้นการสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรม เช่น การจัดค่ายพุทธธรรม การอบรมเชิงปฏิบัติ หรือการสร้างโครงการที่เชื่อมโยงระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบูรณาการและขยายผลในวงกว้าง

4) ควรศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการเรียนรู้กับผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของนักเรียน เช่น การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับผลกระทบของการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและปรับให้เข้ากับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

UNESCO. (2021). Education 2030 **framework for action. UNESCO Digital Library.International Association for Community Development. (2022)**. Global trends in community-based education 2022 report. IACD Publishing.

UNESCO. (2021). **Global education monitoring report 2021 – Non-state actors in education: Who chooses? Wholoses? UNESCO**.

พระพรหมบัณฑิต. (2564). **การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิกโร. (2565). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธในสังคมไทยยุคปัจจุบัน.** วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 18(2).

พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญ และคณะ, **“หมู่บ้านรักษาศีล 5 : รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้าง วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย”**,รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, 2556.

พระปลัดประพจน์ สุปภาโต (อยู่สำราญ) (2555). **“การศึกษารูปแบบการบริหารงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์จังหวัดนครปฐม”.** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต (2565). **“การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนรักษาศีล 5 ด้วย 7 กิจวัตรความดีจังหวัดสมุทรสงคราม”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 5 (มกราคม - ตุลาคม).

พระมหาถนอม ฐานวโร และพระครูสิริปุญญาภิวัฒน์. (2566). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนและสังคม.** วารสาร นวพุทธศาสตร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1

พระมหากิตติณัฏฐ์ สุกิตฺติเมธี. (2565). **การปลูกฝังคุณธรรมผ่านหลักธรรมพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียน.** วารสาร นวพุทธศาสตร์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE SCHOOL UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ฉัตรติกรณ์ แก้วประเสริฐ[1],สรรฤดี ดีปู่[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Chattikorn Kaewprasert[1], Sanrudee Deepu[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : Chattikornkaewprasert@gmail.com[1], sanrudee.d@gmail.com[2]

(Received : February 24, 2025; Edit : March 11, 2025; accepted : March 12, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951 ($r = 0.951$, $p < 0.001$)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ

Abstract

The objectives of this study were to examine (1) the creative leadership of school administrators, (2) the organizational climate of schools, and (3) the relationship between the creative leadership of school administrators and the organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of school administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 during the first semester of the 2024 academic year, totaling 317 individuals. The stratified random sampling method was employed, using school size as the stratification criterion. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research found that:

1. The overall creative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When analyzed by aspect, all dimensions were also at the highest level, with the highest mean score found in teamwork.

2. The overall organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. When analyzed by aspect, all dimensions were also at the highest level, with the highest mean score found in support for work performance.

3. The relationship between the creative leadership of school administrators and the organizational climate of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 showed a significant positive correlation at the .01 level, with a high correlation coefficient of .951. ($r = 0.951$, $p < 0.001$)

Keywords: Relationships, Creative leadership, Organizational climate

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีเป้าหมายในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยกระจายอำนาจทางการศึกษาและพัฒนาครูทั่วประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566, 9-10) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จึงมุ่งเน้นการจัดระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สนองต่อการก้าวทันกระแสสังคมโลกที่เป็นพลวัตและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, ค-ง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในฐานะหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดในพื้นที่อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอปักธงชัย และอำเภอวังน้ำเขียว ของจังหวัดนครราชสีมา จึงมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและผลิตกำลังคนให้เกิดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี วิจัย นวัตกรรม มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระดับจังหวัด ประเทศ และอาเซียน แต่อุปสรรคสำคัญของการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาในพื้นที่คือบริบทของชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและปศุสัตว์ อีกทั้งยังได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้มีรายได้น้อย สภาพความเป็นอยู่ยากลำบาก ชุมชนมีบริบทที่แตกต่างกันมากค่อนข้างมาก รวมถึงการดำเนินนโยบายการศึกษายังขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายการจัดการศึกษา ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ขาดประสิทธิภาพ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการการศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ขาดคุณภาพและไม่ตอบสนองหรือเพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงข้อจำกัดของการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของชุมชนเมืองและชนบท ถือเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารจัดการการศึกษา รวมถึงการพัฒนางานและบุคลากร ส่งผลให้ครูและบุคลากรหลายคนหมดกำลังใจและเลือกที่จะโยกย้ายออกจากพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567, 55-57) ซึ่งปัญหาส่วนมากเป็นปัญหาเชิงบริบท มีความซับซ้อน ท้าทายและแตกต่างกัน ต้องอาศัยความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้นำนโยบายสู่ปฏิบัติที่มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาได้ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทพื้นที่นั้น ๆ

การบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานของปัญหาเชิงบริบทและความท้าทายที่เกิดขึ้นนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและดำเนินนโยบายในระดับสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในภาพรวม นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้และความสามารถในการนำนโยบายประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้ครู ซึ่งมีส่วนในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ขับเคลื่อนการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาและผู้เรียนพร้อมรับการพัฒนาตามนโยบายการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานร่วมกันกับครู เนื่องจากสภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานและสะท้อนคุณภาพของการปฏิบัติงาน (วาณิชญา มานิสสรณ์, 2558, 23) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาย่อมส่งผลให้ครูเข้าใจในโครงสร้าง อำนาจ บทบาทหน้าที่ของตน ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันและความสามัคคี นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน และสถิติในการลาออกจากงานลดลง (อุไรวรรณ บุญธรรมมา, 2559, 88)

การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการตัดสินใจและเผชิญต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยคำนึงคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ครู สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก งบประมาณ นโยบาย เวลา และบริบทของแต่ละพื้นที่ (จันจิรา น้ำขาว, 2562, 1-2) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขในกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยต้องทำความเข้าใจและมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรเพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบตามศักยภาพของแต่ละคน สร้างเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดี กระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเรียนรู้ พร้อมทำงาน และเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ดวงแข ขำนอก, 2559, 17) ภายใต้การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กล้าเผชิญความ

ท้าทาย และมีจินตนาการ พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและผลดีกับทุกภาคส่วน เน้นการทำงานเป็นทีมและเป็นระบบ สามารถนำเสนอแนวทางใหม่ที่ยืดหยุ่น เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นเลิศ และเป็นต้นแบบในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา จึงจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง, 2559, 32)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรพัฒนาผลงาน เพิ่มและลดระดับศักยภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยประกอบการตัดสินใจย้ายสถานที่ทำงานของบุคคลากร รวมถึงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการทำงานในองค์การ (อัจฉรา หนูยศ, 2564, 171-172) ดังนั้นการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้ประสบความสำเร็จได้ภายใต้สภาพปัญหาที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละพื้นที่นั้น ย่อมต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายในสถานศึกษา ในการสร้างสรรค์แนวทางที่เหมาะสม และอาศัยพลังกาย พลังใจ และพลังความรู้ของครูในการขับเคลื่อนการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องประสานความร่วมมือภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในภาพรวมระดับชาติต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ในการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

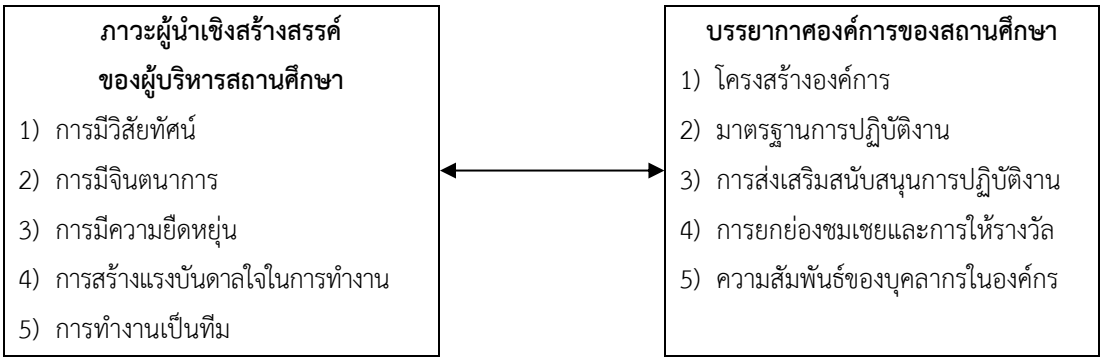
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ จากนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน 4) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,768 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 121 คน และครู จำนวน 1,647 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 317 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 22 คน ครูผู้สอน จำนวน 295 คนกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, 608) ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ ในการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่
   1.1 การมีวิสัยทัศน์
   1.2 การมีจินตนาการ
   1.3 การมีความยืดหยุ่น
   1.4 การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
   1.5 การทำงานเป็นทีม

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ได้แก่

2.1 โครงสร้างองค์การ

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.3 การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.4 การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

2.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1973, 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99 และแยกเป็นรายด้านดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.99

5.2 บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 317 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครูผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, 103)

2.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สำหรับการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, 105) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

2.3.1 ค่าตั้งแต่ 0.80- 1.00 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

2.3.2 ค่าตั้งแต่ 0.60- 0.79 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3.3 ค่าตั้งแต่ 0.40- 0.59 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.4 ค่าตั้งแต่ 0.20- 0.39 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ

2.3.4 ค่าตั้งแต่ 0.01- 0.19 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

ทั้งนี้ เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แล้ว ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.81	0.49	มากที่สุด
2. การมีจินตนาการ	4.79	0.54	มากที่สุด
3. การมีความยืดหยุ่น	4.80	0.55	มากที่สุด
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.80	0.54	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.82	0.49	มากที่สุด
รวม	4.81	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการมีจินตนาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โครงสร้างสถานศึกษา	4.79	0.51	มากที่สุด
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.81	0.47	มากที่สุด
3. การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.82	0.48	มากที่สุด
4. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	4.80	0.55	มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.81	0.50	มากที่สุด
รวม	4.81	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และโครงสร้างสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.868**	.893**	.869**	.861**	.869**	.906**
X_2	.868**	.853**	.898**	.903**	.891**	.918**
X_3	.888**	.843**	.925**	.892**	.869**	.918**
X_4	.899**	.899**	.912**	.902**	.904**	.938**
X_5	.897**	.913**	.895**	.897**	.910**	.938**
X	.911**	.906**	.928**	.918**	.915**	.951**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4) และด้านการทำงานเป็นทีม (X5) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .938 รองลงมาได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ (X2) และด้านการมีความยืดหยุ่น (X 3) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .918 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .906

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2567, 56-57) ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในพบว่า จุดแข็งคือครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายใน รวมถึงโครงการอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้นำครูและบุคลากรเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานวิชาชีพและวิทยาฐานะ สอดคล้องกับแนวคิดของโรจนศักดิ์ อินทนน (2566, 37-57) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการพึ่งพาอาศัยกัน ยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานกันอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของวาสนา คุระแก้ว (2565, 70) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของของธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, 103) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2567, 56-57) ได้กำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) การอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ให้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความท้าทายสูงขึ้น สนับสนุนแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรรุ่นใหม่ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานในทุกด้านของครูและบุคลากร บริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและยอมรับ ยกย่อง และชื่นชมในผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จของครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของธัญญานี กียะกูล (2557, 11) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือครูและบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารบุคคลที่เป็นระบบ การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของเกสร แก้วคง (2566, 40) ที่กล่าวว่าการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานคือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย มากยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนให้มีการเติบโตทางวิชาชีพ และยอมรับในผลงานและความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของของธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, 122-124) ซึ่งศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัสสร ชูประยูร (2563, 162) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .951 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .938 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามในการพัฒนางานของตนเอง นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นและเป็นไปในเชิงบวก ทำให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์การร่วมกัน เกิดทีมที่มีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไว้วางใจกัน และมีประสิทธิภาพ เป็นจุดเริ่มต้นของความพึงพอใจและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาและการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาบนความท้าทายที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทิศทางบวก และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของวัชระ คงแสนคำ (2565, 19) ที่กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของครูและบุคลากรให้มีเป้าหมายและเชื่อมั่นในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เห็นคุณค่าของความท้าทายในงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มองข้ามผลประโยชน์ของตนและข้อขัดแย้งต่าง ๆ และพร้อมเผชิญต่อปัญหาร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและเป้าหมายในระยะยาวของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของจุไรรัตน์ บุตรศาสตร์ (2565, 7) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นเครือข่ายในการประสานงานและการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนงานอย่างเข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานของทีม ทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กลายเป็นความสำเร็จร่วมกัน นับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา คุระแก้ว (2565, 429) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญพิชชา สามารถ (2556, 198) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี ล้วนมีความแตกต่างทั้งภารกิจ อำนาจหน้าที่ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบ สภาพบริบทของชุมชน งบประมาณ นโยบายและอื่น ๆ แต่ปัจจัย ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่างส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การเช่นเดียวกัน และเมื่อพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารองค์การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี สามารถขับเคลื่อนนโยบายขององค์การให้ประสบผลสำเร็จได้แม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรค ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะแรงบันดาลใจและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความยึดโยงในงานที่ทำ และเกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน โดยความเข้าใจและตั้งใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงบันดาลในใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ โดยการอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตั้งเป้าหมายร่วมกันในสถานศึกษา สื่อสารให้เห็นถึงคุณค่าและความท้าทายในงาน จุดประกาย โน้มน้าวจิตใจและสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงานได้ดี บริหารจัดการบุคลากรด้วยความเหมาะสม คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สร้างเครือข่ายการทำงาน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันแบบทีม ติดต่อสื่อสารภายในด้วยวิธีที่หลากหลายและทันเวลา ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจและความสามัคคีของบุคลากร รวมถึงสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ให้กำลังใจต่อบุคลากรเมื่อต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคในงาน ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงบวกและเกิดเจตคติที่ดี ผูกพันต่อสถานศึกษา และมองข้ามผลประโยชน์ของตนและเห็นประโยชน์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี และส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจัดการอบรมพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และจัดทำแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชนภายในเขตพื้นที่บริการ ออกแบบโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสมกับภารกิจและพันธกิจของสถานศึกษา ประกาศมาตรฐานการปฏิบัติให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีมาตรการกำหนด และมีการติดตามประเมินผลโดยผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะและวิธีการในการสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Building) รวมถึงจัดให้มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลในการปฏิบัติงานใด ๆ ที่มีความยากหรือท้าทาย รวมถึงการปฏิบัติงานโดยภาพรวม โดยมอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกครูและบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดี สมควรแก่การยกย่องชมเชยและให้รางวัลได้รับรางวัลดังกล่าว รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเป็นผู้นำกระบวนการ และส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการถอดบทเรียนและถอดประสบการณ์เพื่อนำผลไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงาน และสะท้อนหรือปรับทัศนะในการทำงานร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีของบุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายหรือทีมงานในการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา เน้นการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย รวมถึงตั้งเป้าหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้วยกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการมองภาพอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าศึกษาอบรมการจัดทำแผนหรือวิสัยทัศน์ระยะยาว และควรจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาทั้งแผนประจำปี แผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ภายใต้การแนะนำของเขตพื้นที่การศึกษาและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน

4. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา ขอบข่ายงานตามโครงสร้างสถานศึกษา ทราบถึงสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษา และวิเคราะห์ถึงความต้องการ ความสนใจ ความรู้ความสามารถและทักษะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการและแนวทางในการช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำเป็นหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ฝึกสอนงาน เป็นที่พึ่งแก่ครูและบุคลากรในหลายเรื่องให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความไว้ใจ เชื่อใจ และศรัทธาแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนได้เป็นอย่างดี

5. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านโครงสร้างสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพัธกิจที่จัดเจน ทำความเข้าใจภารกิจและขอบข่ายของสถานศึกษา อบรมและพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจในการวางแผนโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยภายใน และสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนด เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เกสร แก้วคง. (2566). **แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.** [Online]. Available: https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/ 123456789/6029. [2567. สิงหาคม 20].

จันจิรา น้ำขาว. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุไรรัตน์ บุตรศาสตร์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กรของสำนักงานคลังจังหวัดในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19).** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนาภรณ์ นัลพันธนันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธัญญานี กียะกูล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.

ธัญพิชชา สามารถ. (2556, มกราคม-เมษายน). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี**. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 15(1), น. 188-201.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์น.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชระ คงแสนคำ. (2565). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาสนา คุระแก้ว. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** [Online]. Available: https://www.korat3.go.th/?p=17330. [2567. สิงหาคม 20].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สุภัสสร ชูประยูร. (2563, กันยายน-ธันวาคม). **การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(3), 152-170.

อัจฉรา หนูยศ. (2564, มกราคม-เมษายน). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 160-174.

อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559, กันยายน-ธันวาคม). **แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. วารสารราชพฤกษ์, 14(3), 87-94.

Cronbach, L. J. (1973). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. HarperCollins Publishers.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, May-June). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Likert, R. (1967). **"The Method of Constructing and Attitude Scale,"** in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

การศึกษาวิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

AN ANALYTICAL STUDY OF GOOD MANAGEMENT BASED ON THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY

พงศธร สีสุระ[1], พระสุทธิสารเมธี[2]
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Pongsathon Seesura[1], Phrasutthisanmethi[2]
Graduate School, Mahamakut Buddhist University
Corresponding Author E-mail : pongsaton_2499@hotmail.co.th[1], Chaiyan.sueb@mbu.ac.th[2]

(Received : March 15, 2025; Edit : April 1, 2025; accepted : April 2, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารที่ดี 2. ศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี 3. วิเคราะห์การบริหารตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารที่ดี

ผลวิจัยพบว่า : แนวคิด การบริหารที่ดี ได้ดีต้องอาศัยผู้นำที่เก่งและดี ผู้นำจะต้องพัฒนาตัวเองให้เก่งและดี ทันยุคทันสมัย ขยันหมั่นเพียร แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ มองกาลไกล มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี เริ่มต้นจากปาปณิกธรรม ปฐมปาปณิกธรรม ที่ว่าด้วยการใส่ใจในธุรกิจการงาน ศึกษาเรียนรู้สภาพแวดล้อม เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือภัยคุกคาม ซึ่งเป็นสิ่งธรรมดาที่มีอยู่ในโลกตามกฎของไตรลักษณ์ ขวัญขวายหาความรู้ใหม่ แล้วตามด้วย ทุติยปาปณิกธรรม ที่ว่าด้วยทักษะในการบริหารจัดการ วิเคราะห์การบริหารแล้วการเติบโตอย่างยั่งยืน จะต้องผสมผสานบูรณาการทางโลกและทางธรรม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้แล้วนำไปปฏิบัติ อย่างปฐมปาปณิกธรรม ที่พ่อค้าต้องตั้งใจขยันหมั่นเพียรในกิจการงานของตนทั้งเช้า สาย บ่าย เย็น(เข้าใจตลาด เข้าใจธุรกิจ) และใช้แนวทางของทุติยปาปณิกธรรม ทั้ง จักขุมา นิสสยสัมปันโน และวิธูโร เข้ามาช่วยเกื้อกูล ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และเติบโตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การบริหารที่ดี, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

The research aims to 1. Study the concept and theory of good administration 2. Study the principles of Theravada Buddhist philosophy related to good administration 3. Analyze the administration according to the principles of Theravada Buddhist philosophy related to good administration. This is a qualitative research, analyzing the content from academic documents on the concept and theory of good administration. The research results found that: The concept of good administration requires a good and capable leader. The leader must develop himself to be good and capable, up-to-date, diligent, seek new knowledge and skills, be far-sighted, have a broad vision, accept change, and be a change leader. The principles of Theravada Buddhist philosophy related to good administration start with Papanikadhamma, the first Papanikadhamma, which concerns paying attention to business and work, studying and learning the environment, understanding strengths, weaknesses, opportunities, and obstacles or threats, which are normal things in the world according to the law of the three characteristics, eager to find new knowledge, followed by the second Papanikadhamma, which concerns management skills. Analyze the administration and sustainable growth must integrate the worldly and spiritual aspects, which executives or leaders must study, learn, understand thoroughly, and then put into practice, such as the first Papanikadhamma. That traders must be diligent and persistent in their work in the morning, afternoon, and evening (understand the market, understand the business) and use the principles of the second law, both Chakkhumā, Nissayasampanno, and Vidhūro, to help support, which will make the organization progress and grow sustainably.

Keywords: Good management, Theravada Buddhist philosophy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อโลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านดิจิทัล พร้อมทั้งมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ซึ่งถือว่าเป็น “วิกฤติซ้อนวิกฤติ” ที่หลายฝ่ายเชื่อว่าจะส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมต่อไปอีกระยะหนึ่ง อะไร ๆ ก็มาไวและไปไวซะทุกอย่างทั้งทางเทคโนโลยี รูปแบบของธุรกิจ การบริหารองค์กร รวมทั้งการกลายพันธ์ของโรค covid-19 ส่งผลให้ภาพรวมของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เปลี่ยนไปในภาพใหญ่ ซึ่งรวมไปถึงปรากฏการณ์ที่กลายเป็นวลียอดฮิตในปัจจุบันนี้ด้วย ก็คือ “Disruption” หลาย ๆ วงการกำลังได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงกับการถูก Disrupt ตั้งแต่ธุรกิจขนาดเล็ก(SMEs) ยันสถาบันทางการเงิน ส่งผลให้ผู้ประกอบการสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในยุค VUCA World และก่อให้เกิดปรากฏการณ์“New Normal”ในด้านต่าง ๆ ไม่เว้นแม้แต่การบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นแรงกดดันทำให้เกิดการปฏิวัติด้านดิจิทัล(Digital Revolution)และการพลิกโฉมองค์กร (Organizational Transformation) VUCA World เดิมทีเป็นคำที่ทางกองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่อัฟริกา และอิรักที่สื่อในความหมายที่สับสนและผันผวน จนกระทั่งนำมาเปรียบเทียบในวงการธุรกิจ เพราะการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว VUCA World คือ V (Volatility) คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้ U (Uncertainly) คือ ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ C (Complexity) คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบ A (Ambiguity) คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ชัดเจน สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2562) ความวัวไม่ทันหาย ความควาย ก็เข้ามาแซก นั่นคือ จากโลกยุค VUCA World สู่ BANI world ซึ่งเพิ่มความยุ่งยากและซับซ้อนเข้าไปอีกยากต่อการดำเนินกิจการงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะโดยส่วนตน หรือองค์กร BANI World ซึ่งถูกคิดค้นโดย Jamais Cascio โดยต่อยอดจากแนวคิดทางสังคมวิทยา Liquid Modernity (ที่ว่าทุกอย่างเป็นของไหล ที่คลุมเคลือ ไม่แน่นอน ของ Zygmunt Bauman) BANI World เป็นคำที่ย่อมาจากคำ 4 คำ เช่นเดียวกับคำ VUCA World คือ Brittle เป็นโลกที่เปราะบาง หมายถึง แทบทุกอย่างมาเร็วไปเร็ว ความสำเร็จในโลกธุรกิจหลายตัวไม่อาจอยู่คงทนถาวร แถมยังแตกหักได้ง่าย อาจถูก disrupt ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็น เทคโนโลยี รูปแบบธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งตอนนี้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) กำลังมาแรง แต่หากมีเทคโนโลยีที่ดีกว่าที่พร้อมใช้งานได้จริงทันที (หรือแม้แต่ ควอนตัมคอมพิวเตอร์) ระบบทั้งหมดก็อาจจะจบทันทีแค่พริบตาได้ ธุรกิจที่สร้างขึ้นจากรากฐานที่เปราะบาง อาจพังได้ในชั่วข้ามคืน องค์กรจึงต้องมีความสามารถในการฟื้นตัวที่รวดเร็ว องค์กรจึงไม่ควรใช้การปฏิบัติงานแบบใดแบบหนึ่งทั้ง 100% แม้แนวทางนั้นจะดูน่าเชื่อถือ ยืดหยุ่น และดูแข็งแรงก็ตาม ซึ่งความเปราะบางเหล่านี้ มักมาจากหลายสาเหตุ แต่หนึ่งในนั้นคือความต้องการที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำผลกำไรให้สูงสุด โดยไม่คำนึงถึง หรือไม่สนใจเรื่องอื่นโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมหรือสิ่งแวดล้อม

Anxiety-inducing หรือ Anxious เป็นโลกที่เต็มไปด้วยความกังวล ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ก็อาจทำให้ไม่สามารถเลือกสิ่งสำคัญในช่วงเวลาที่กดดันและตึงเครียดได้ เพราะวิตกกังวลกลัวจะเจอความล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา แม้จะรู้ว่าทางเลือกนั้นอาจไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด การระบาดของโควิด-19 ทำให้เราได้เห็นการแตกสลายอย่างง่ายดายในทุกระดับ ปัจจุบันไม่มีอะไรมาประกันความมั่นคงของงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานก็ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งล้วนแล้วแต่นำไปสู่ความวิตกหวั่นไหวขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคนทั้งหลาย ที่ผ่านมาเราก็ได้เห็นการฟิวส์ขาดง่ายของคนไทยจำนวนไม่น้อยจากสาเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดจากความวิตกกังวล Nonlinear หรือ เป็นโลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง เหตุและผล อาจไม่แปรผันตามกันชัดเจนเหมือนเดิม มีปัจจัยแทรกซ้อน ตัวแปร สถานการณ์อื่น ๆ มาส่งผลกระทบ แบบที่เราไม่รู้ Linear คือ เส้นตรงซึ่งมีความชันคงที่ หมายถึงเหตุและผลเป็นไปอย่างควบคู่กัน ลักษณะที่ไม่เป็นเส้นตรงจะทำให้ไม่สามารถพยากรณ์ได้ว่าสาเหตุจะนำไปสู่ผลใหญ่โตเพียงใดในอัตราความเร็วเท่าใด พูดอีกอย่างว่าอดีตไม่อาจเป็นเครื่องชี้อนาคตได้เสมอไป(ตามหลักสถิติ) ทุกวันนี้ เหมือนเราอยู่ในภาพยนตร์ที่มีจุดจบในแบบที่ไม่ควรจะเป็น ไม่มีตรรกะ เหตุและผลที่เคยใช้ในการคาดการณ์ จะใช้ไม่ได้อีกต่อไป ตัวอย่างง่ายๆ ที่สุด คือ วิกฤติโรคระบาดโควิด-19 ครั้งนี้ ที่เราพยายามคาดการณ์หลายทีว่าจะจบช่วงนั้นช่วงนี้ เพราะ ยึดหลักระบาดวิทยาและตามหลักเราควรสร้างให้เกิดภูมิคุ้มกันหมู่ได้ในปีแรกเลย แต่ทว่า...ก็เป็นอย่างที่เราเห็น กว่าจะจบก็ลากกันมา 3-4 ปี ซึ่งก็ยังไม่รู้ว่าจะจบจริงหรือเปล่า (ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์, 2565 : ออนไลน์)

Incomprehensible – ภาพลวงตาของข้อมูลความรู้ ที่ยิ่งค้นหายิ่ง (ไม่) ค้นพบ จาไมส์ คาสซิโอ (Jamais Cascio) นักมานุษยวิทยาและนักเขียนผู้มีความสนใจด้านอนาคต อธิบายว่า ใน BANI World หรือ โลกโกลาหล เรารู้สึกเหมือนกำลังพยายามค้นหาคำตอบสำหรับปัญหาที่ไม่เข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้น ไม่สามารถกำกับหรือควบคุมอะไรได้ และไม่สามารถตีความได้ว่าสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่นั้นเกิดขึ้นเพราะอะไร หลายต่อหลายครั้งกลับพบว่า คำตอบที่ค้นเจอไม่น่าพอใจและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะไม่เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อีกแง่หนึ่ง กล่าวได้ว่า 'การคิดว่ารู้' เปรียบเสมือนภาพลวงตาของความรู้ หลายคนเข้าใจว่าตนเองเข้าใจแล้ว ทำให้ปิดประตูรับการเรียนรู้หรือความรู้ที่ต่างไปจากเดิม ขณะที่นักวิทยาศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญระดับโลกมักเห็นพ้องตรงกันว่า 'ยิ่งรู้มากเท่าไหร่ ยิ่งตระหนักได้ว่าแทบไม่รู้อะไรเลย' เพราะคำตอบที่ได้จากคำถามหนึ่ง มักนำไปสู่คำถามถัดไป จึงเหมือนการยิ่งค้นหาก็ยิ่งไม่ค้นพบคำตอบ ด้วยเหตุนี้ คาสซิโอ จึงกล่าวว่า BANI World เป็นโลกที่เปิดโอกาสให้มนุษย์ได้พัฒนาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อตอบคำถามที่ตนสงสัยและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เข้าใจได้ยาก (วิภาวี เธียรลีลา, 2566 : ออนไลน์)

เมื่อโลกแห่งความโกลาหล มาเคาะประตูบ้านแล้ว ในโลกแห่งความโกลาหลเช่นนี้ ยากที่จะหาใครมาทำนายหรือพยากรณ์อนาคตของโลกในอีก 6 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้าเช่นในอดีตได้ ด้วยบริบทนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์ธุรกิจระยะยาวขององค์กรธุรกิจหรือในการบริหารประเทศ จึงอาจจะเป็นเป็นเรื่องไม่เหมาะสมอีกต่อไป เพราะเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวเพื่อการเอาชนะความโกลาหลได้ แต่ถึงอย่างไร เราก็ไม่สามารหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับความโกลาหลนี้ได้ ดังนั้น เมื่อรู้สึกถึงความเปราะบาง หรือ Brittleness ยิ่งต้องแสดงศักยภาพและความยืดหยุ่นให้โลกเห็น ลดความวิตกกังวลจากการตัดสินใจใด ๆ ด้วยความพยายาม ทำความเข้าใจ และใช้สติให้มากเพื่อเอาชนะความไม่เป็นเหตุเป็นผลเชิงเส้น ด้วยความพร้อมและสามารถที่จะปรับตัวอยู่เสมอ สุดท้าย คือ ปล่อยวาง และใช้สัญชาติญาณ เมื่อรู้สึกสับสนหรือไม่เข้าใจต่อสิ่งที่กำลังเผชิญ VUCA vs BANI (2566) แนวคิด BANI อาจจะเป็นทางเลือกใหม่ เป็นจุดเริ่มต้นของการคิด การสร้างโอกาสเชิงรุกและพร้อมรับมือต่อทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในยุคแห่งความโกลาหลของโลกนี้ โดยสามารถประยุกต์หรือปรับใช้กับชีวิตส่วนตัว การบริหารธุรกิจ และการบริหารรัฐกิจแทนที่ VUCA ที่เคยใช้มายาวนาน (amec, 2565 : ออนไลน์) สังคมไทยและสังคมโลกได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง มีการแข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบไม่ว่าจะเป็นทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และธุรกิจการค้า ก่อเกิดเป็น สงครามทางความคิด สงครามเย็น สงครามการค้า สงครามทางเทคโนโลยี เป็นต้น ต่างคนต่างแสวงหาสิ่งที่ต้องการ เพื่อตอบสนองความอยากความต้องการของตนเอง ยิ่งอยากมาก ยิ่งต้องการมาก ไม่รู้จักพอ ไม่รู้จักสิ้น กอบโกยให้ตนเองได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จนกลายเป็นการเบียดเบียนและกีดกันคนอื่น ก่อให้เกิดการแก่งแย่ง ช่วงชิง จนบางครั้งถึงขั้นทำร้ายซึ่งกันและกัน กลายเป็นความโลภ ความโกรธ ความหลง (กิเลส) ก่อให้เกิดทุกข์ เกิดความกลัว ไม่เป็นสุข โดยปกติคนเราทุกคนต้องการความสุขความสงบมีชีวิตเป็นอยู่ที่ดี สังคมที่จะมีความสุขความสงบได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่ดี เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข พุทธปรัชญาเถรวาท มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างยิ่ง มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สิกขา หรือการศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดี มนุษย์ที่ชื่อว่าฝึก ศึกษา หรือพัฒนาตน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนผู้เป็นสมาชิกใหม่ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2566 : 15)

จากความเป็นมาข้างต้นจึงให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อบรรลุเป้าหมายของชีวิต ที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี ในยุค VUCA World ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และ BANI World หรือ โลกโกลาหล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

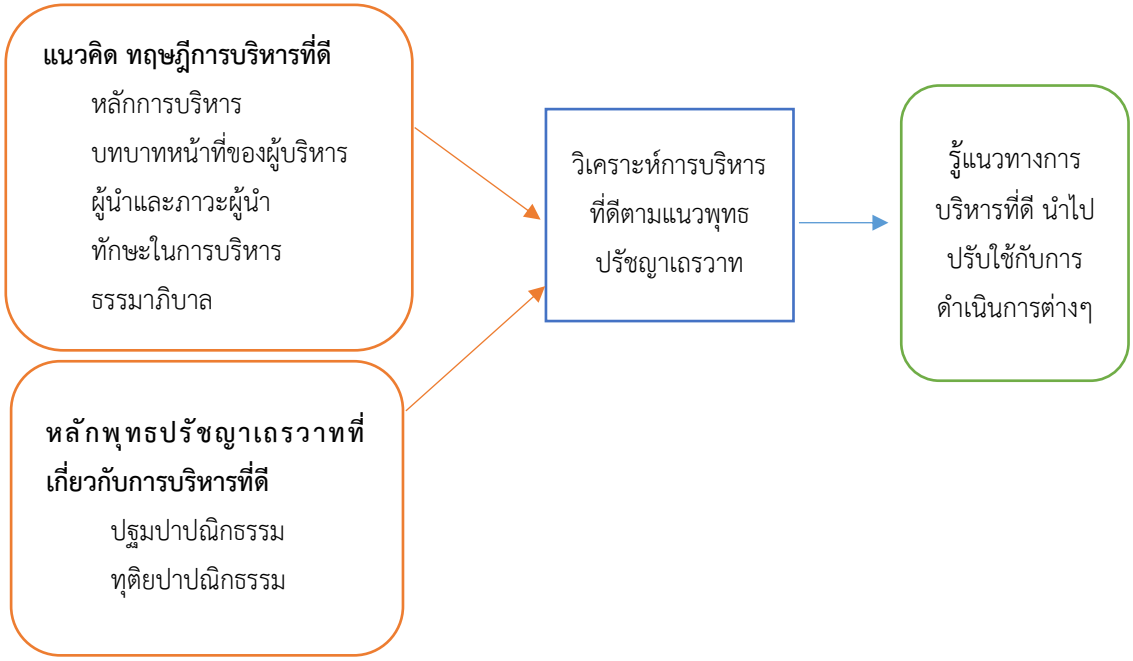
1. เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎีการบริหารที่ดี
2. เพื่อศึกษา หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี
3. เพื่อวิเคราะห์การบริหารที่ดีตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ดำเนินการ จัดทำกรอบแนวคิด
2. ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ คือพระไตรปิฎก และทุติยภูมิ หนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. รวบรวมข้อมูล ข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ จัดเรียงลำดับความสำคัญ
4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์หาประเด็นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด
5. สังเกตการณ์ การบริหารในองค์การ เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับ “วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ผู้ศึกษาได้ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยตามหลักการตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล หรือตัวแปรต้น และตัวแปรตาม สามารถเขียนเป็นรูปภาพได้ดังนี้



นิยามศัพท์

การบริหารที่ดี หมายถึง หลักการบริหาร ความสำคัญของการบริหาร หน้าที่ของการบริหารและบทบาทของผู้จัดการ ผู้นำและภาวะผู้นำ ทักษะในการบริหาร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร ทรัพยากรในการบริหาร จริยธรรมในการบริหาร ธรรมาภิบาล

คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร หมายถึง การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการ บริหารราชการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงโดยการปกครองและบริหารที่ดี

พุทธปรัชญาเถรวาท หมายถึง ความรู้ ความจริง คำสอน ของพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท ในพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวกับการบริหารที่ดี ปฐมปาปณิกธรรม ทุติยปาปณิกธรรม

องค์การ หมายถึง ระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนที่ตัดสินใจเข้ามาร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และกับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเป็นระบบและมีขอบเขตที่ชัดเจน

สรุปผลการวิจัย

1.แนวคิด ทฤษฎีการบริหารที่ดี (ทางโลก)

จากการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีการบริหารที่ดี (ทางโลก) ควรเริ่มต้นจากหน้าที่ของการจัดการ คือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ต้องทำหน้าที่อย่างน้อย 5 อย่าง ตามทฤษฎี POSDC ดังนี้

P = Planning คือ การวางแผน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามรถ และมีข้อมูลที่ดี ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทั้งเชิงปริมาณ (เกี่ยวกับตัวเลข) และเชิงคุณภาพ (เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ) เกี่ยวกับกิจการงาน ที่บริหารจัดการ

O = Organizing คือ การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างขององค์การ สายงานการบังคับบัญชา ติดต่อสื่อสาร อำนาจหน้าที่ ระบบงาน ระบบเอกสาร ระบบข้อมูล ระบบบัญชีการเงิน ซึ่งควรจะได้มาตรฐานตาม ISO 9001

S = Staffing คือ การจัดการด้านบุคคลากร หรือปัจจุบันเรียกว่า HR ควรจัดกำลังพลให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่มากเกินไป หรือน้อยจนเกินไป เพราะเรื่องคนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก น้อยไปงานก็เดินช้า หรืออาจไม่เดิน มากไปก็เปลืองค่าใช้จ่าย ต้องจัดให้พอเหมาะพอดี และต้องจัดคนให้ตรงกับงาน ต้องเข้วใจคนแต่ละเจนเนอเรชั่น ไม่ว่าจะเป็น เบบี้บูม เจนเอ็กซ์ เจนวาย เจนซี และเจนอัลฟ่า หรือเข้าใจบุคคลิกภาพของแต่ละคน ส่งเสริมพัฒนา บำรุงรักษา เพื่อสร้างความยั่งยืน

D = Directing คือการอำนวยการ เป็นการอำนวยการหรือการสั่งการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และเต็มใจในการทำงานให้สำเร็จ

C = Controlling คือการควบคุม เป็นการควบคุมการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพงาน คุณภาพสินค้าและบริการ

การบริหารจัดการดังที่กล่าวมาจะไปได้ดีต้องอาศัยผู้นำที่เก่งและดี ดังนั้นผู้นำจะต้องพัฒนาตัวเองให้เก่งและดี ทันยุคทันสมัย ขยันหมั่นเพียร แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ Upskill Reskill ไม่หยุดยั้ง เรียนรู้ตลอดชีวีต มองกาลไกล มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะโลกศตวรรษที่ 21 อะไร ๆ ก็มาไวและไปไว แม้แต่ความรู้ยังมีวันหมดอายุ ความรู้บางอย่างอาจใช้ได้แค่ปีสองปี คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีอยู่ อาจไม่เพียงพอ อาจมีมากกว่านั้น และอาจมีทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามบริบทและสภาพแวดล้อม ผู้นำจะต้องมีทักษะที่รอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skill) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) และทักษะทางด้านเทคนิค (Technical skill) ความรู้ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ต้องนำมาผสมผสาน บูรณาการเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การจัดการความขัดแย้ง การจัดการแบบ PDCA การจัดการแบบลีน และการจัดการสมัยใหม่ทั้งหลาย ต้องวิเคราะห์ และสังเคราะห์ให้เป็นจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผู้นำต้องมีจิตใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีเมตตา ไม่คิดเอาตัวรอดเพียงผู้เดียว ต้องนำพาผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดไปด้วยกันไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล

2. แนวคิดการบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท (ทางธรรม)

การบริหารที่ดีทางธรรมนั้นต้องเริ่มต้นจากปาปณิกธรรม ไม่ว่าจะเป็น ปฐมปาปณิกธรรม ที่ว่าด้วยการใส่ใจในธุรกิจการงาน ศึกษาเรียนรู้สภาพแวดล้อม (ตลาด) เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคราม ซึ่งเป็นสิ่งธรรมดาที่มีอยู่ในโลกตามกฎของไตรลักษณ์ คือ เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป เป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ขวานขวายหาความรู้ใหม่ๆเพื่อให้รู้เท่าทันสิ่งที่เป็น แล้วตามด้วย ทุติยปาปณิกธรรม ที่ว่าด้วยทักษะในการบริหารจัดการ คือ

จักขุมา/การครองตน/บริหารตน/Conceptual Skill มีหลักธรรมที่จะช่วยเกื้อกูล ดังนี้ ไตรสิกขา ภาวนา 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 สัปปุริสธรรม 7 สุจริต 3 นาถกรณธรรม 10 ปาปณิก 3 ไตรลักษณ์ ราชธรรม 10 สติปัฏฐาน 4

นิสสรณสัมปันโน/การครองคน/บริหารคน Human Relation Skill มีหลักธรรมที่จะช่วยเกื้อกูล ดังนี้ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อคติ 4 จริต 6 มิตรแท้ 4 ทิศ 6 บัว 4 เหล่า ธรรมคุ้มครองโลก 2 ธรรมมีอุปการะมาก 2 กัลยาณมิตร 7 ฆราวาสธรรม 4 สาราณียธรรม 6

วิธูโร /การครองงาน/บริหารงาน/Technical Skill มีหลักธรรมที่จะช่วยเกื้อกูล ดังนี้ อริยสัจจ 4 อิทธิบาท 4 อธิปไตย 3

อัตถะ 3 มัชฌิมาปฏิปทา โภควิภาค 4 อปริหายธรรม 7 ปฏิจจสมุปบาท โยนิโสมนสิการ ไตรลักษณ์ กุลจิรัฏฐิติธรรม ปราภวสูตร อัคคัญญสูตร เตวิชชสูตร สัมมัปปธาน 4

หลักธรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเกื้อกูลนี้ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จ ควรจะศึกษาทำความเข้าใจให้ถ่องแท้และนำไปปฏิบัติ

3. วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท

จากการศึกษาวิจัยการบริหารที่ดีทั้งทางโลกและทางธรรมแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าในแนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน จะต้องผสมผสานบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี ทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้แล้วนำไปปฏิบัติ อย่างปฐมปาปณิกธรรมที่ว่า พ่อค้าต้องตั้งใจขยันหมั่นเพียรในกิจการงานของตนทั้งเช้า สาย บ่าย เย็น (เข้าใจตลาด เข้าใจธุรกิจ) จึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องทำการ SWOT การวิเคราะห์ SWOT โดยที่ไม่รู้ว่าจะเอาไปทำอะไรนั้น เป็นการสิ้นเปลืองทุกอย่างไปเปล่า ๆ เอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553) สภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ภายใน(ตลาด) การวิเคราะห์ SWOT ก็เหมือนกับทุกเรื่องคือเราจะต้องรู้ว่า เราจะทำมันไปทำไม เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการทางโลกมุ่งแต่จะเอาชนะหรือผลประโยชน์สูงสุดแต่เพียงฝ่ายเดียวเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อความเป็นเลิศแต่เพียงผู้เดียว จึงก่อให้เกิดปัญหา การแก่งแย่ง ชวงชิง แข่งขันเกินขอบเขต อาจถึงขั้นทำลายร้างซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความทุกข์ สุดท้ายก็ไม่ยั่งยืน ซึ่งปัจจุบันองค์การสหประชาชาติ พยามสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน คงจะมองเห็นผลจากการแก่งแย่ง ชิงดีชิงเด่น เอารัดเอาเปรียบ แม้กระทั้งสิ่งแวดล้อม สร้างความเสียหายให้กับโลกหรือธรรมชาติ จนเกิดภัยพิบัติตามมามากมาย ดังนั้นการบริหารที่ดี ควรใช้แนวทางของทุติยปาปณิกธรรม ทั้งจักขุมา นิสสยสัมปันโน และวิธูโร เข้ามาช่วยเกื้อกูล รวมทั้งหลักธรรมประกอบทั้งหลายเหล่านั้น เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำ ได้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจที่เมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกัน ทั้งสิ่งของและโอกาส เพื่อให้โลกทั้งโลกเดินไปด้วยกันไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง จึงจะเกิดการพัฒนาหรือการเติบโตที่ยั่งยืน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปาปณิกธรรม เป็นหลักธรรมที่ธรรมดาหรือเป็นหลักธรรมที่เป็นธรรมชาติ ที่พระพุทธเจ้าได้ค้นพบแล้วนำมาอธิบายขยายความให้คนนำไปปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ถึงแม้จะเป็นหลักธรรมคำสอนที่ผ่านมาแล้วตั้งสองพันกว่าปีก็ไม่มีวันหมดอายุหรือล้าสมัย เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นธรรมชาติ สามารถปรับเปลี่ยนไปได้ตามธรรมชาติ ตามยุคตามสมัย ตามกาลเวลา ตามบริบท ตามสถานการณ์ และสถานที่ ที่เป็นไปตามธรรมชาติ เพราะธรรมชาติคือความจริงที่เป็นสัจจะตามกฎของไตรลักษณ์ ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่เป็นคนเก่งและคนดี นอกจากการพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะ ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้ทันยุคทันสมัยแล้ว ยังต้องพัฒนาตนตามหลักธรรมของปาปณิกธรรม คือ จักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน เพื่อเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่เพรียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีเมตตา กรุณา ไม่เบียดเบียน และเอาเปรียบผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เสนอต่อภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อจัดทำเป็นนโยบายเชิงปฏิบัติ จัดเป็นหลักสูตรพิเศษในการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารหรือผู้นำ ให้เป็นคนเก่งและคนดี บ้านเมือง และองค์การ จะได้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2) เสนอต่อสถาบันการศึกษา จัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในคณะที่มีการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก เพื่อให้บัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ที่จบออกไปเป็นคนเก่งคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม

2. ข้อเสนอเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมในศาสนาแต่ละศาสนามีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ละศาสนามุ่งสอนให้คนเป็นคนดี และก็มีคนจำนวนไม่น้อยไม่ถับถือศาสนาใด ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดงานวิจัยในมุมมองที่ต่างกันออกไปเพื่อเป็นประโยชน์แก่คนเหล่านั้นดังนี้

1) วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวพุทธปรัชญามหายาน

2) วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวศาสนาคริสต์

3) วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวศาสนาอิสลาม

4) วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามแนวศาสนาฮินดู

5) วิเคราะห์การบริหารที่ดีตามหลักจริยศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์. (2565). **จาก VUCA world สู่ BANI world.** สืบค้นเมื่อวันที่ จาก 10 มกราคม 2566. จาก https://www.bangkokbiznews.com/blogs/business/business/1033959

วิภาวี เธียรลีลา. (2566). **โลกโกลาหล (BANI World) Ep4 Incomprehensible: คลายความไม่เข้าใจด้วยความโปร่งใสและสัญชาตญาณ**. สืบค้นเมื่อวันที่ จาก 10 มกราคม 2566. จากhttps://thepotential.org/knowledge/bani-world-ep4-incomprehensible/

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2566). **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม.** พิมพ์ครั้งที่ 237, บริษัท โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์(1987) จำกัด

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2562). **คิดยกกำลังสอง.** สืบค้นเมื่อวันที่ จาก 10 มกราคม 2566. จาก https://tdri.or.th/2019/12/thinkx325.

เอกชัย บุญยาทิษฐาน. (2553). **คู่มือการวิเคราะห์ SWOT** อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

amec. (2565). VUCA vs BANI **กับโลกแห่งความโกลาหล.** สืบค้นเมื่อวันที่ จาก 10 มกราคม 2566. จากhttps://amec-ku.org/vuca-vs-bani/

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE, SAHAWITTHAYAKET PATHUMBENJA, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA,PATHUM THANI

ตะวัน จันจรูญ[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Tawan Chancharun[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : tawan.chan@northbkk.ac.th

(Received : February 10, 2025; Edit : February 22, 2025; accepted : February 24, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และ มอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ค่าความเชื่อมั่น 0.89 และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี อยู่ในระดับมากโดยรวมและรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเองตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3)แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูงและเข้าใจระบบงานอย่างดี ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานและสร้างสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา

Abstract

This research aimed to study and compare the level of desirable characteristics of school administrators in the digital age, Sahawitthayaket PathumBencha under Secondary Education Service Office Area, Pathum Thani., classified by gender, education level, and work experience. The sample consisted of 225 teachers. in the school Sahawitthayaket, Pathum Benja under of the Secondary Educational Service Area, Pathum Thani. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan tables and stratcified random sampling. The research instruments were 5- rating scale questionnaire with an IOC value of 0.8 – 1.0 and a reliability of 0.89, and interviews.Form The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation , t-test, One-way ANONA and LSD analysis. The results of the research found that 1) The level of desirable characteristics of school administrators in the digital age, Sahawitthayaket Pathum Benja of the Secondary Educational Area, Office Pathum Thani, in overall and each aspect. were at a high level The average value of each aspect was as follows: Digital Citizenship, Systemic Improvement, and Learning Culture Creation. in terms of vision and self-development, respectively. 2) The results of comparing teachers' opinions on the desired characteristics of school administrators in the digital age, classified by gender, found that not different, classified by education level, was not different, and classified by work experience, was statistical significance difference .01 level.3) Guidelines for developing desirable characteristics of school administrators in the digital age, Sahawitthayaket Pathum Benja under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, found that in terms of vision and self-development, administrators should have clear goals and a broad vision. In terms of systematic improvement, administrators should have a fairly high level of professional responsibility and a good understanding of the work system. In terms of being a citizen in the digital age, administrators should create a work culture and create educational institutions that use ICT. In terms of creating a learning culture, administrators should be leaders of change and promote morale in work.

Keywords: Desirable characteristics Digital Age Educational Administrators Sahawitthayaket Pathum Bencha

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้นสังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด และไม่ได้เป็นเพียงเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงาน เช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต และปฏิวัติโครงสร้างรูปแบบกิจกรรม ทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ การทำงานของรัฐ และกระบวนการทางสังคมไปจากเดิม รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยได้วางรากฐาน การพัฒนา และปฏิรูปเชิงโครงสร้างโดยการปรับบทบาทของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็น“กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม”เพื่อเป็นกลไกหลักในการผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและมีการตรา“พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 อันเป็นการวางรากฐานโครงสร้างเชิงสถาบันในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว ภายใต้พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้กำหนดว่า “เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นส่วนรวม ให้คณะรัฐมนตรี จัดให้มีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นตามข้อเสนอ ของคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การประกาศใช้และการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ทำเป็นประกาศพระบรมราชโองการและประกาศในราชกิจจานุเบกษา นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี ที่กำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ สำหรับประเทศไทยหากแต่เป็นการต่อยอดการพัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังปฏิรูปประเทศไทยให้ทันต่อบริบทการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไปสู่ยุคดิจิทัล ตั้งแต่การเร่งวางรากฐานดิจิทัลของประเทศผ่านการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล การสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตามแนวทางประชารัฐ การขับเคลื่อนระบบ เศรษฐกิจและสังคม และใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ จนถึงการผลักดันให้ประเทศไทย เป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่า และขับเคลื่อนระบบ เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. 2562)

องค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญกับประเทศชาติเป็นอย่างมากเนื่องจาก การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ การศึกษาไทยจึงต้องมีการ ปรับเปลี่ยนนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาต้องนำดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้รวมไปถึงการมีคลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา (อนันต์ วรธิติพงศ์ 2561) การที่จะนำองค์กรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ในระยะยาวได้นั้นจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่ดีในการพาสถานศึกษาเดินหน้าสู่ความสำเร็จหรือเป้าประสงค์ ผู้บริหารคือบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่างๆ ตามพันธกิจหรือภารกิจของ สถานศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นหลัก เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประเด็นสำคัญของสถานศึกษา ควรตระหนักในประเด็นนี้ให้มาก อีกทั้งผู้บริหารต้องบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ทั้งนี้การบริหารจัดการที่ดีต้องเกิดจากการรับรู้และร่วมมือของบุคลากรทาง การศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งหมด การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อ

ยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วโดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การ ดำเนินการ (ปุณณิฐฐา มาเชค 2565, 47-62)

องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกมาถึงคุณลักษณะที่ดีมีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถการสื่อสารการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีนักการศึกษา และนักวิชาการศึกษาดังนี้ สุกัญญา แช่มช้อย (2562: 120 - 121) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1).การมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่นๆได้ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้2).การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติจนเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง 3).การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลต่างๆ 4).การปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและสามารถบริหาร จัดการให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 5).การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรมกฎหมายและสังคมตลอด จนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการวัฒนธรรมของสังคมดิจิตอล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา เป็นหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมเบญจา จำนวนทั้งสิ้น 5 โรงเรียน ครู จำนวน 542 คน มีนักเรียนจำนวน 11,711 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2567) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังมีความจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่นการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปฏิบัติงานด้านวิชาการ การพัฒนาผู้ร่วมงาน การสร้างขวัญกำลังใจและโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การสร้างพฤติกรรม คุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจาก บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษาซึ่งจะ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุผลตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะไม่พึงประสงค์ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหาร สามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามต้องการและเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์รวมทั้งมีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

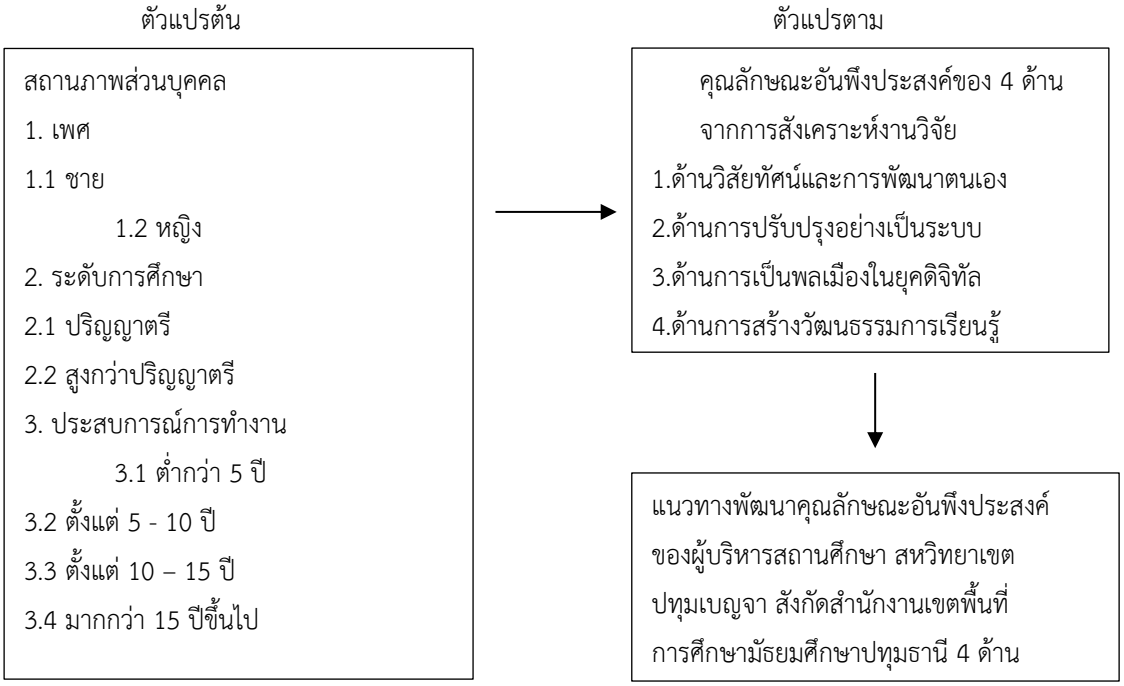
1.เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ 4 ด้าน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 542 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เหตุผลในการเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ลดความลำเอียงในการเลือกตัวอย่าง ดำเนินการได้ง่ายและตรงไปตรงมา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 225 คน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของครูในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง
2. ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี , ตั้งแต่ 5 – 10 ปี , ตั้งแต่ 10 – 15 ปี และ มากกว่า 15 ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

1.ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง

2.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

3.ด้านความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และ ระดับการศึกษา เป็นลักษณะให้เลือกตอบแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีเกณฑ์ใน การกำหนดน้ำหนักการให้คะแนนของข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ต เอกสาร บทความ และวารสาร ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบความคิด

3. นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

4. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) สำหรับสร้างแบบสอบถามให้มีความครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง (Internal Consistency) ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงตามเรื่องที่วิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 161) ได้ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงความมุ่งหมายของ การวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้ง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดแล้วนำไปลงรหัสให้คะแนน น้ำหนักแต่ละข้อ บันทึกลงในคอมพิวเตอร์

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจดูความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมา วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1.การวิเคราะห์สถิติหาคุณภาพเครื่องมือของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปล ผลเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ มีเกณฑ์ในการแปล ความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมีลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (General coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามทั้ง 5 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ใช้สถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

n=225

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัล	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง	4.33	0.422	มาก	4
2. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.36	0.384	มาก	2
3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.37	0.380	มาก	1
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.35	0.424	มาก	3
รวม	4.35	0.322	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวม ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.322) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.380(รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.384) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์

และการพัฒนาตนเอง ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.33 , S.D. = 0.422) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	เพศ	$\overline{x}$	S.D		ue
1. ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง	ชาย	4.29	0.459	-0.991	.323
	หญิง	4.35	0.396		
2. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ชาย	4.32	0.400	-1.294	.197
	หญิง	4.39	0.374		
3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ชาย	4.32	0.402	-1.427	.155
	หญิง	4.40	0.364		
4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	ชาย	4.32	0.439	-0.779	.437
	หญิง	4.37	0.414		
รวม	ชาย	4.31	0.342	-1.391	.166
	หญิง	4.38	0.307		

จากตาราง 2 พบว่า เพศต่างกันคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ไม่แตกแตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	การศึกษา	$\overline{x}$			ue
1. ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง	ปริญญาตรี	4.32	0.404	-0.692	.490
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.36	0.479		
2. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ปริญญาตรี	4.35	0.364	-0.432	.666
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.38	0.450		
3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	ปริญญาตรี	4.38	0.356	-0.546	.586
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.34	0.455		
4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	ปริญญาตรี	4.34	0.411	-0.838	.403
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.40	0.466		
รวม	ปริญญาตรี	4.35	0.317	-0.470	.639
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.340		

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ไม่แตกแตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1.ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.840	3	0.280	1.585	.194
	ลุ่ม	36.394	206	0.177		
	รวม	37.234	209			
2.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	ลุ่ม	2.033	3	0.678	4.824**	.003
	ยในกลุ่ม	28.942	206	0.140		
	รวม	30.976	209			
3.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิดิจิทัล	หว่ากลุ่ม	0.761	3	0.254	1.773	.153
	ยในกลุ่ม	29.460	206	0.143		
	รวม	30.221	209			
4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	หว่ากลุ่ม	2.105	3	0.702	4.074**	.008
	ยในกลุ่ม	35.475	206	0.172		
	รวม	37.580	209			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบ รายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 15 ปี	าั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
		4.26	4.29	4.48	4.45
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	-.033 (.632)	-.224 (.002)**	-.195 (.081)
– 10 ปี	4.29	-	-	-.191	-.161

				(.002)**	(.127)
) – 15 ปี	4.48	-	-	-	.029 (.785)
5 ปีขึ้นไป	4.45	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 – 1 0ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์งาน ตั้งแต่10 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระสบการณ์การทำงาน	าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 -10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 15 ปี	ั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
		4.30	4.29	4.49	4.20
ต่ำกว่า 5 ปี	4.30	-	.016 (.826)	-.184 (.019)*	.108 (.379)
ั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.29	-	-	-.201 (.004)**	.091 (.434)
งแต่ 10 – 15 ปี	4.49	-	-	-	.292 (.014)*
งแต่ 15 ปีขึ้นไป	4.20	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 – 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์งาน ตั้งแต่ 10 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 – 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์งาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

1.ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเองวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการนำไปสู่การสร้างนโยบายและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดังนั้นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาในด้านความรู้ต่างๆเช่นด้านวิชาการ เทคโนโลยีเป็นต้น

2.ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในด้านวิชาชีพชั้นสูงที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูงเป็นแบบอย่างที่ดีมีระเบียบวินัยและเข้าใจระบบงานอย่างดี

3.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ไอซีทีของสถานศึกษาให้ชัดเจนและจะนำมาใช้กับการบริหารในด้านใดบ้างและสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ สถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างจริงจังพร้อมทั้งฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการบริหารครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดตลอดชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวม ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานีได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน สหวิทยาเขตปทุมเบญจา จึงมีการจัดฝึกอบรมและกำชับในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลบิ๊กดา ต้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยวิลาวัลย์ วัชโรทัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 มีระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.1 ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเองในภาพรวม ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการการกำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนสถานศึกษา กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเพื่อนำสถานศึกษาสู่ความทันสมัย สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความกระตือลือล้นในการเรียนรู้ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันยุคทันสมัย สอดคล้องงานวิจัยของ ขนิษฐา แก้วละมุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม มีการวางแผนในการบริหารจัดการได้ดี มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องงานวิจัยของ วชิรพงศ์ พูลเกสร (2565) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อยุคดิจิทัล มีความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศรอบด้าน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รู้ถึงข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีและมีมาตราการป้องกันความเสื่อมเสียของทางสถานศึกษาในทางโซเชียลอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องงานวิจัยของ ไพชยนต์ อ่อนช้อย. (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก

1.4 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการทำงาน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างจริงจัง จัดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้พร้อมต่อยุคดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จัดแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้พร้อมต่อการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ชื่นชม ยินดีต่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของไพชยนต์ อ่อนช้อย. (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานและการจัดการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารให้สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สงเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีไปใช้ดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

ขนิษฐา แก้วละมุล. (2564). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต).ศรีสะเกษ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ไพชยนต์ อ่อนช้อน. (2563). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2547**). ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษา** หน่วยที 5-8. พิมพ์ครั้งที่5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วชิรพงศ์ พูลเกสร. (2565). **แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์.** การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรการศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิลาวัลย์ วัชโรทัย (2563) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ** 7(Special). 71-83.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี. **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี. สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562) .**กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.**

อนันต์ วรธิติพงศ์. (2561). **การศึกษารูปแบบดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 11, 2: 1200-1215.

การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

SAFETY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF SA KAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เนตรนภา อัตฤทธิ์[1], ชีวิน บุญถม[2], ธนภรณ์ แซ่ลิ้ม[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Netnapa Attarit[1], Cheewin Boonthom[2] ,Tanaporn Saelim[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6604033200164@nmc.ac.th

(Received : February 12, 2025; Edit : March 3, 2025; accepted : March 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 297 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบตามตัวแปร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบการเฝ้าระวัง หรือการอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนที่มีปัจจัยเสี่ยงสูง

คำสำคัญ : ความปลอดภัย, การบริหารความปลอดภัย, ความปลอดภัยของสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to compare and study the approach to the development of safety management in educational institutions. Affiliated to the Sa Kaeo Primary Education Area Office District 2 is classified by location. Work experience and size of the educational institution The sample used in the research was school administrators and teachers. A total of 297 people were assigned using the Cragezy and Morgan scales and randomly divided into groups. The tool used as a five-level estimation scale questionnaire obtained a consistency index between 0.60 - 1.00 and a confidence value of 0.90 for the whole questionnaire.

The results showed that

1. The security management of educational institutions is affiliated to the Sa Kaeo Primary School Area Office, District 2.

2. The results of the comparison were based on variables, classified according to work experience and the size of the educational institution.

3. Guidelines for development Educational institution administrators should have a surveillance system. or training teachers to enhance safety Especially in border areas with high risk factors.

Keywords : Safety, Safety Management, Safety of Educational Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนทั่วโลกในสังคมยุคปัจจุบัน ได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิต และความปลอดภัยของเด็กรวมถึงเยาวชนไทยหลายรูปแบบ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติ และพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน มีความนิยมแบบบริโภคนิยมอย่างฟุ่มเฟือย การห่างเหินจากศาสนา การทะเลาะวิวาทติดยาเสพติด ติดเกม รวมทั้งการจมน้ำเสียชีวิต และ การประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางของเด็กและเยาวชน อีกปัญหาหนึ่งที่มีแนวโน้มรุนแรง คือ การแพร่ระบาดของสื่อที่ไม่เหมาะสมหรือสื่อลามกอนาจาร จนทำให้เด็กและเยาวชนไทยซึ่งขาดภูมิคุ้มกันใน การบริโภคสื่ออยู่แล้ว มีการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : 12)

สำหรับประเทศไทยได้มียุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561-2580) ด้านที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยจากไซเบอร์เป็นต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) จึงได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นพลวัตทีก่อให้เกิดความท้าทายในด้านการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัฒน์เป็นผลให้เกิดการเร่งแก้ไขปัญหา ทั้งยังเกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น ซึ่งภัยในแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศกอปรกับนโยบาย Ouick Win 7 วาระเร่งด่วน ข้อที่ 1 ความปลอดภัยของผู้เรียน โดยจัดให้มีรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างทักษะให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดูแลตนเองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมกระทรวงศึกษาธิการมองเห็นภัยที่เกิดแก่นักเรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นซ้ำและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจในหลายปีที่ผ่านมา เช่น ภัยจากการคุกคามทางเพศ ภัยจากการกลั่นแกล้งรังแก (Bully) รวมถึงภัยที่เกิดจากโรคอุบัติใหม่

นอกจากมีพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 พรบ.คุ้มครองเด็ก, 2546) ที่เป็นหลักกฎหมายไว้ปกป้องคุ้มครองเด็กแล้ว แต่สำหรับการเก็บ ใช้ เปิดเผยภาพถ่าย วิดีโอ ข้อมูลของเด็กนั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงมากที่สุด คือพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 หรือ PDPA ที่เพิ่งบังคับใช้ในปีนี้ แต่ยังคงเกิดการตั้งคำถามถึงแนวทางเฉพาะที่ชัดเจนและติดอยู่กับข้อกำหนดบางประการที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กใน PDPA ยึดโยงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องอายุ และคำว่า “ผู้เยาว์” โดยผู้เยาว์ที่อายุไม่ถึง 20 ปีบริบูรณ์สามารถให้ความยินยอมต่อการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้ด้วยตนเองได้ก็ต่อเมื่อเป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้โดยลำพัง จำเป็นต่อการใช้ชีวิต และเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง เช่น การรับทุนการศึกษา เป็นต้น พ่อแม่ที่ชอบด้วยกฎหมายจะเข้ามามีบทบาทในการให้ความยินยอมแทน ผู้เยาว์ได้ 2 กรณี ได้แก่ กรณีเป็นกิจกรรมที่ยังไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น การทำธุรกรรมที่มีมูลค่าสูง และกรณีที่ผู้เยาว์อายุไม่เกิน 10 ปี PDPA ยังคงกำหนดขอบเขตของผู้ใช้อำนาจปกครองให้มีเพียงบิดาและมารดาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น จึงอาจส่งผลให้ การขอความยินยอมจากผู้ใช้อำนาจปกครองอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ในกรณีที่ผู้เยาว์อาศัยอยู่กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่พ่อหรือแม่ที่แท้จริง (ฉัตรฑริกา นภาธนาพงศ์ และ อัชราภรณ์ อริยสุนทร, 2565)

ในรอบหลายปีที่ผ่านมาได้มีข่าวเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน เช่น ในเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ข่มขืนเด็กหญิงชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในอาคารเรียน โดยที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสั่งห้ามนักเรียนเอาเรื่องนี้ไปบอกกับผู้ปกครอง จึงทำให้ผู้ปกครองทนไม่ไหวขับไล่พ้นโรงเรียน (ไทยรัฐ, 2565) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการพูดถึงการ

ออกมาเรียกร้องให้การกระทรวงศึกษาธิการออกกฎคุ้มครองนักเรียนไม่ให้คุณครูใช้เป็นเครื่องมือเพื่อหารายได้จากตัวนักเรียน โดยเฉพาะกรณีที่ทำให้นักเรียนเกิดความอับอาย (Khaosod , 2565: หนังสือพิมพ์) ผู้ปกครองเด็กชายวัย 8 ขวบ ร้องสื่อลูกชายถูกรถส่งอาหารขี่รถจักรยานยนต์ชนในโรงเรียนจนได้รับการบาดเจ็บ ทั้งร่างกายและจิตใจ มี (PPTV, 2565: หนังสือพิมพ์) เด็กหญิงวัย 7 ขวบ เสียชีวิต ขณะนั่งรถตู้มาเพื่อเรียนที่โรงเรียนแต่กลับถูกลืมทิ้งในรถตู้จนเป็นสาเหตุทำให้เสียชีวิต (Thai PBS, 2565) ตำรวจ ก่อเหตุกราดยิงและไล่แทงเด็กและครู ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดหนองบัวลำภู ส่งผลให้เด็กเล็ก เสียชีวิต 24 คน และเมื่อรวมกับผู้เสียชีวิตจากจุดเกิดเหตุอื่น ๆ ทำให้ยอดผู้เสียชีวิตอยู่ที่ 36 คน ไม่รวมตัวผู้ก่อเหตุ ทำให้เหตุการณ์นี้ เป็นโศกนาฏกรรมในภาคอีสานของไทย กลายเป็นหนึ่งในเหตุกราดยิงและโจมตีโรงเรียนครั้งร้ายแรงครั้งหนึ่งของโลก (BBC NEWS ไทย , 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีแผนพัฒนาการศึกษาของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2566) กล่าวถึง สถานศึกษาในสังกัดมีทั้งสิ้น 118 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตปกครอง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร อำเภอตาพระยา และอำเภอโคกสูง พื้นที่เหล่านี้เป็นพื้นที่แนวตะเข็บชายแดนไทย-กัมพูชา ในรอบปีที่ผ่านมาได้มีการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ทั้งทางด้านอัคคีภัย ด้านจราจร และอุบัติตุทางน้ำ เป็นต้นซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนและครอบครัวรวมไปถึงสถานศึกษา เช่น นักเรียนพลัดตกน้ำ นักเรียนพลัดตกอาคารเรียน นักเรียนโดนทำร้ายร่างกายมีการบาดเจ็บ นักเรียนพกของมีคมไปโรงเรียน รวมถึงการเสียชีวิตของเด็กก่อนวัยอันควร เช่น นักเรียนชายเดินทางโดยรถจักรยานยนต์กับมารดาในเวลากลางคืน ทำให้เกิดอุบัติเหตุเสียชีวิต เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งอยู่ในช่วงเด็กวัยรุ่นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน เพื่อป้องกัน และลดอุบัติเหตุ อุบัติภัย ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความปลอดภัย และมีจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องตระหนักและพึงระลึกถึงตลอดเวลา เพราะเมื่อใดที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นก็ย่อมทำให้เกิดความสูญเสียทั้งทรัพย์สินและชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพ และความคิดเห็นในการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้จะเป็นแนวทางในการจัดการความปลอดภัยให้แก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และโรงเรียนอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

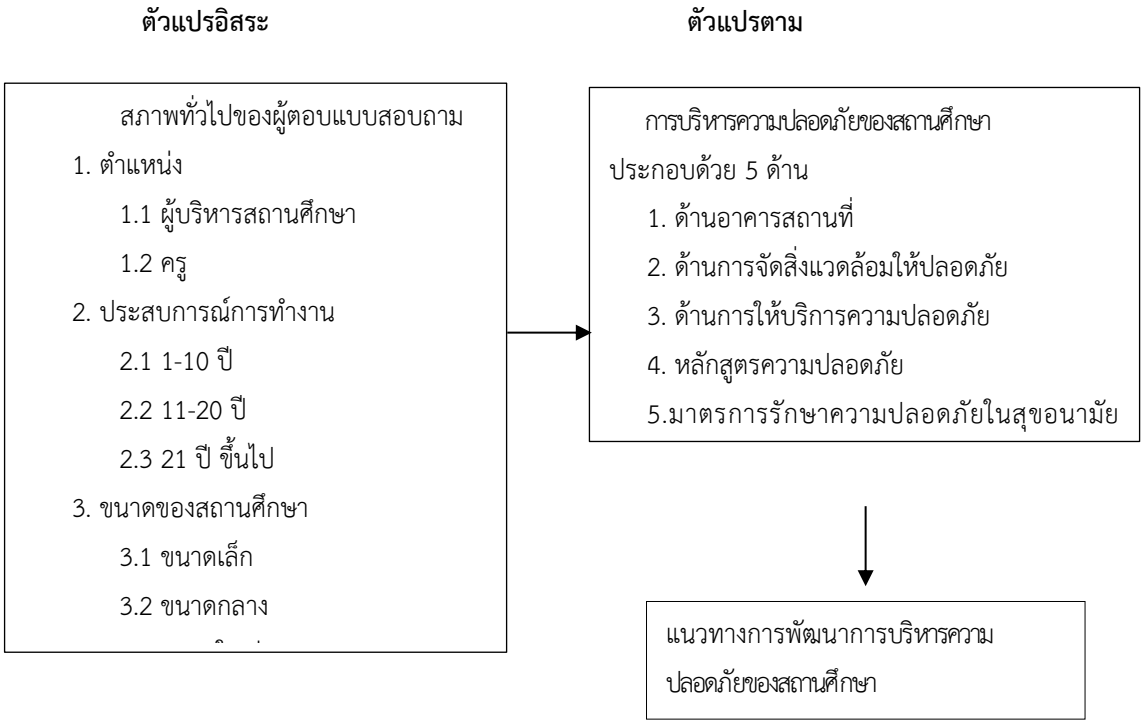
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารด้านความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนที่สอดคล้องจากนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย ช่อจิต หรั่งศิริ (2560: 62); สุเวช พิมน้ำเย็นและคณะ (2560: 27); สมลักษณ์ บุญณรงค (2561: 45); อดิศร ดีปานธรรม (2561: 8) กมลวรรณ คุ้มวงษ์ (2562: 7); สุกัญญา พรน้อย (2562: 7-8); จารุวรรณ์ เหยิบไธสงค์ (2563: 4 - 5); สาริณี นุชนารถ (2563: 61 - 62); พรทิพย์ วารีนิล (2563: 5, อ้างถึงใน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559: 27- 36); กนกอร อุ่นสถานนท์ (2563:4); กนกลักษณ์ อรรคมุตและคณะ (2564:104); เรย์มอนด์ Raymond

(1999: 7) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปได้ 5 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ด้านการให้บริการความปลอดภัย ด้านหลักสูตรความปลอดภัย ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น พัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,312 คน จากสถานศึกษา 118 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 77 แห่ง และขนาดเล็ก 23 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2, 2566 : 11)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน จากสถานศึกษา 60 แห่ง กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, Online, 1970) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม

สัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจานั้นทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) 1-10 ปี

2.2) 11 - 20 ปี

2.3) 21 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่
2. ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย
3. ด้านการให้บริการความปลอดภัย
4. หลักสูตรความปลอดภัย
5.มาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร 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 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารด้านความปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารความปลอดภัยของผู้บริหาร ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 คนขึ้น ไปเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านอาคารสถานที่

2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย

3) ด้านการให้บริการความปลอดภัย

4) ด้านหลักสูตรความปลอดภัย

5) ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ Raymond (1999 : 7)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (สุวิมล ติรกานันท์, 2549: 148)

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 10 ข้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (Cronbach, 1990: 204)

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามโดยแนบคิวอาร์โค้ดลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยให้สำนักงานเขตดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS)

3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบ 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลไปจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

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

2. วิเคราะห์พัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Methods)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านอาคารสถานที่	4.08	0.53	มาก	2
2	ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	3.90	0.51	มาก	4

	ให้ปลอดภัย				
3	ด้านการให้บริการความปลอดภัย	3.90	0.49	มาก	5
4	หลักสูตรความปลอดภัย	4.04	0.46	มาก	3
5	มาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน	4.09		มาก	1
	ภาพรวม	4.00	0.48	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.51), ด้านหลักสูตรความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.46), ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.90, S.D.= 0.51), ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการให้บริการความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 3.90, S.D.= 0.49)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านอาคารสถานที่	3.98	0.52	4.11	0.52	-1.76	0.07
2	ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	3.76	0.51	3.93	0.51	-2.37*	0.02
3	ด้านการให้บริการความปลอดภัย	3.78	0.48	3.93	0.49	-2.27*	0.25
4	ด้านหลักสูตรความปลอดภัย	3.87	0.48	4.08	0.44	-3.18*	0.00
5	ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน	3.96	0.48	4.12	0.51	-2.33*	0.02
	ภาพรวม	3.87	0.38	4.04	0.40	-3.05*	0.00

*p ≤ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.19	0.81
	ภายในกลุ่ม	83.44	294	0.28		
	รวม	83.55	296			
ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	79.72	294	0.27		
	รวม	79.99	296			
ด้านการให้บริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	71.64	294	0.24		
	รวม	72.05	296			
ด้านหลักสูตรความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.32	1.53	0.21
	ภายในกลุ่ม	62.97	294	0.26		
	รวม	67.33	296			
ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.38	0.68
	ภายในกลุ่ม	67.13	294	0.26		
	รวม	67.33	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	49.10	294	0.16		
	รวม	49.35	296			

*p < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	6.90	2	3.45	13.23*	0.00
	ภายในกลุ่ม	76.65	294	0.26		
	รวม	83.55	296			

ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.82	2	1.91	7.37*	0.00
	ภายในกลุ่ม	76.17	294	0.25		
	รวม	79.99	296			
ด้านการให้บริการความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2	2.06	8.94*	0.00
	ภายในกลุ่ม	67.92	294	0.23		
	รวม	72.05	296			
ด้านหลักสูตรความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	7.82	2	3.91	20.61*	0.00
	ภายในกลุ่ม	55.80	294	0.19		
	รวม	63.63	296			
ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.85	2	2.92	12.04*	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.48	294	0.24		
	รวม	77.33	296			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	4.54	2	2.27	14.91*	0.00
		44.80	294	0.15		
	รวม	49.35	296			

*p < .05

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ หลักสูตรความปลอดภัย ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย และด้านการให้บริการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการสัมภาษณ์ และนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แสดงแนวทางในการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย 3) ด้านการให้บริการความปลอดภัย 4) ด้านหลักสูตรความปลอดภัย 5) ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน

1 ด้านอาคารสถานที่ ประเด็น การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านอาคารสถานที่ ควรมีแนวทางอย่างไร

แนวทางในการพัฒนา คือ การตรวจสอบและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ตรวจสอบสภาพอาคารและสิ่งก่อสร้างต่างๆ ให้มีความมั่นคงแข็งแรง เช่น ตรวจสอบโครงสร้างอาคาร ระบบไฟฟ้า ระบบประปา และระบบระบายอากาศ ดำเนินการบำรุงรักษาอุปกรณ์และระบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ลิฟต์ ประตู ระบบไฟฟ้าฉุกเฉิน ตรวจสอบและซ่อมแซมอุปกรณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น มือจับประตูหรือหน้าต่างที่เสียหาย การจัดทำแผนการอพยพและการฝึกซ้อม จัดทำแผนการอพยพในกรณีฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ และทำการฝึกซ้อมเป็นระยะให้ความรู้และฝึกทักษะการอพยพให้กับนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน การติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย เช่น ถังดับเพลิง, เครื่องตรวจจับควัน, ป้ายสัญลักษณ์ทางหนีไฟ จัดให้มีการติดตั้งรั้วรอบสถานศึกษา เพื่อป้องกันอันตรายจากภายนอก การดูแลเรื่องการเข้าถึงและความ

ปลอดภัยจากภายนอกควบคุมการเข้าถึงของบุคคลภายนอก โดยมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) หรือระบบการตรวจสอบคนเข้าออกตรวจสอบสถานที่ที่มีความเสี่ยง เช่น บริเวณที่มีการขุดเจาะ หรือที่สูง และแจ้งเตือนให้ผู้ใช้พื้นที่ระวัง การประเมินความเสี่ยงและการปรับปรุง ทำการประเมินความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น สถานการณ์อุบัติเหตุ หรือภัยพิบัติต่างๆ และปรับปรุงแผนการบริหารความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

การบริหารความปลอดภัยในด้านอาคารสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสามารถป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ดีขึ้น

2 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ประเด็น การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ควรมีแนวทางอย่างไร

แนวทางในการพัฒนา คือ การประเมินความเสี่ยง ควรทำการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงในพื้นที่โรงเรียน เช่น การตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งปลูกสร้างในโรงเรียน เช่น อาคารเรียน สนามเด็กเล่น ถนนทางเดิน ว่ามีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับนักเรียนหรือไม่ โดยการตรวจสอบสภาพทั่วไปทุกช่วงเวลาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ทันการณ์ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ปลอดภัย เช่น การปรับปรุงพื้นที่ภายในและภายนอกโรงเรียนให้สะอาดปลอดภัย ไม่มีอุปสรรคที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ถนนที่มีหลุมบ่อ ทางเดินที่ลื่น หรือสิ่งกีดขวางที่อาจทำให้เด็กสะดุด การจัดการอุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องมือที่ใช้ในกิจกรรมต่างๆ ให้มีความปลอดภัย ไม่ใช่ของที่คมหรือเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน การฝึกอบรมครู และบุคลากร ครูและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมในการป้องกันและการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการจัดการอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น การติดตั้งสัญญาณเตือนและอุปกรณ์ความปลอดภัย การติดตั้งป้ายเตือนภัยที่ชัดเจน การติดตั้งระบบดับเพลิง และการมีอุปกรณ์ช่วยเหลือในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ดับเพลิง การสร้างความตระหนักรู้ การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับนักเรียน เช่น การสอนการข้ามถนนอย่างปลอดภัย หรือการสอนให้นักเรียนรู้วิธีป้องกันตัวจากอันตรายต่างๆ

การจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยในสถานศึกษามีความสำคัญในการลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน และต้องได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3 ด้านการให้บริการความปลอดภัย ประเด็น การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการให้บริการความปลอดภัย ควรมีแนวทางอย่างไร

แนวทางในการพัฒนา คือ การวางแผนและกำหนดนโยบายความปลอดภัยโรงเรียนควรกำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน เช่น การระบุสิทธิและความรับผิดชอบของทุกฝ่าย การจัดทำแผนการป้องกันอุบัติเหตุ และการตอบสนองกรณีฉุกเฉินเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง การอบรมและสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน การรับมือกับภัยพิบัติธรรมชาติ หรือการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียนควรได้รับการดูแลรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่อาจเกิดอุบัติเหตุ เช่น บริเวณสนามเด็กเล่น ทางเดินและบันได ควรให้ความสำคัญในการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีความปลอดภัยเสมอ การติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัยการติดตั้งอุปกรณ์เช่น ป้ายเตือนภัย การติดตั้งระบบสัญญาณเตือนภัย ไฟฉุกเฉิน และการรักษาความพร้อมของอุปกรณ์ในกรณีเกิดเหตุ เช่น เครื่องดับเพลิง หรือชุดปฐมพยาบาล การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยดับเพลิง สาธารณสุข หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การมีระบบติดตามและประเมินผล ควรมีการติดตามผลการดำเนินการในด้านความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงแผนการบริหารความปลอดภัยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนไม่เพียงแค่การป้องกันอุบัติเหตุ แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมั่นใจและปลอดภัย

4 ด้านหลักสูตรความปลอดภัย ประเด็น การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านหลักสูตรความปลอดภัย ควรมีแนวทางอย่างไร

แนวทางในการพัฒนา คือ การจัดทำแผนความปลอดภัย ควรมีการจัดทำแผนความปลอดภัยที่ชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน เช่น ความปลอดภัยในห้องเรียน, ความปลอดภัยในสถานที่ฝึกซ้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ, การรับมือกับอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา การจัดการหลักสูตรและกิจกรรมความปลอดภัย ควรมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนในทุกระดับชั้น เช่น การฝึกปฏิบัติการดับเพลิง การฝึกอพยพในกรณีเกิดภัยพิบัติ หรือการสอนนักเรียนให้รู้จักวิธีการป้องกันตัวจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน การสร้างความตระหนักรู้ มีการจัดกิจกรรมหรือสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย เช่น การอบรมเรื่องการใช้เครื่องมือทางการแพทย์เบื้องต้น การป้องกันภัยจากอุบัติเหตุทางถนน หรือการดูแลตัวเองเมื่อเกิดอุบัติเหตุ การประเมินและติดตามผล ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าแผนที่จัดทำขึ้นได้รับการปฏิบัติจริงและเกิดประสิทธิภาพในการสร้างความปลอดภัยให้แก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานดับเพลิง หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ความรู้และช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมความปลอดภัยภายในโรงเรียน

การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งในการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตประจำวัน

5 ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน ประเด็น การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน ควรมีแนวทางอย่างไร

แนวทางในการพัฒนา คือ การตรวจสอบและพัฒนาสภาพแวดล้อม การดูแลความสะอาดของโรงเรียน เช่น การทำความสะอาดห้องเรียนและพื้นที่ส่วนกลางเป็นประจำ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง เช่น ห้องน้ำ อ่างล้างมือ และพื้นที่ที่ใช้งานร่วมกัน ควรให้มีการจัดการให้สะอาดและมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน เช่น สบู่ เจลล้างมือ น้ำยาฆ่าเชื้อ การฝึกอบรมและให้ความรู้ จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งครูและนักเรียนเกี่ยวกับการดูแลสุขอนามัย เช่น การล้างมือที่ถูกวิธี การสวมหน้ากากอนามัย และการรักษาระยะห่าง แจกจ่ายคู่มือหรือสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยที่สามารถเข้าใจได้ง่าย การจัดการด้านสุขอนามัยในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน หากเกิดการแพร่ระบาดของโรค เช่น โรคทางเดินหายใจหรือโรคติดต่ออื่นๆ ควรมีการจัดตั้งพื้นที่หรือมาตรการในการคัดกรองนักเรียนที่มีอาการป่วย และมีการติดตามการเจ็บป่วยของนักเรียน การสนับสนุนและร่วมมือจากผู้ปกครอง ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลสุขอนามัยของลูกๆ โดยการให้คำแนะนำและติดตามการปฏิบัติตามมาตรการที่ทางโรงเรียนกำหนด ส่งเสริมให้ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การตรวจสุขภาพและการจัดเตรียมบุคลากรทางการแพทย์ มีการตรวจสุขภาพนักเรียนและคัดกรองการเจ็บป่วยอย่างสม่ำเสมอ จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์หรือพยาบาลในโรงเรียนเพื่อคอยดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษามีมาตรการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยทางสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ หลักสูตรความปลอดภัย ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย และด้านการให้บริการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนทุกแห่งให้ความสำคัญกับการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนมาเป็นอับดับแรก มีการ

ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนในแต่ละด้านให้เกิดประสิทธิภาพกับงานวิจัยของกนกอร อุ่นสถานนท์ (2563 : บทคัดย่อ) การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สุเมธ ไทยกลางและคณะ (2565 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความปลอดภัย ในโรงเรียนวัดคีรีวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอาคารสถานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศาศวัต ธนุนาจารย์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนในภาพรวม และมีเพียงด้านเดียว คือด้านภัยพิบัติที่ความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา ใจหวัง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สั่งกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริยา ณะศรี และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการเปรียบเทียบพบว่าครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ กู้สุวรรณวิจิตร และ ศักดา สถาพรวจนา (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องรับรู้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารความปลอดภัยในด้านอาคารสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสามารถป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่แท้จริงในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อรวมไปถึง ลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน และต้องได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการให้บริการความปลอดภัย ผู้บริหารควรการวางแผนและกำหนดนโยบายความปลอดภัยโรงเรียนควรกำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง พยาบาล การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยดับเพลิง สาธารณสุข หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าเพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งในการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตประจำวันโดยการศึกษาหลักสูตรความปลอดภัยในสถานศึกษา ความปลอดภัยในห้องเรียนความปลอดภัยในสถานที่ฝึกซ้อมหรือกิจกรรมต่าง ๆ การรับมือกับอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น รวมถึงมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน โดยการตรวจสอบและพัฒนาสภาพแวดล้อม การดูแลความสะอาดของ

โรงเรียน เช่น การทำความสะอาดห้องเรียนและพื้นที่ส่วนกลางเป็นประจำ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง เช่น ห้องน้ำ อ่างล้างมือ และพื้นที่ที่ใช้งานร่วมกันการปฏิบัติตามมาตรการที่ทางโรงเรียนกำหนด ส่งเสริมให้ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษามีมาตรการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยทางสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยในสุขอนามัยนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการให้บริการความปลอดภัย ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการติดตามผลการดำเนินการในด้านความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงแผนการบริหารความปลอดภัยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำมาตการความปลอดภัยความปลอดภัยไปใช้ในสถานศึกษาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กนกลักษณ์ อรรคมุต. (2564). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพฯ

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์** (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่10 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม : 1 – 14.

เกษม จันทร์แก้ว. (2545). **การจัดการสิ่งแวดล้อมแบบผสมผสาน.** กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กมลวรรณ คุมวงษ์. (2562). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมในการขับขี่จักรยายนต์ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายภาคตะวันออก. **วารสารคณะพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา**

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2516). **การส่งเสริมความประพฤตินักเรียน**

กฤษฎา ศรีสุชาติ. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

ขนิษฐา เปรมพงษ์. (2550). **การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุตรโรงเรียนเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพ.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก

สำนักงานอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือแนวทางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา**. (2556). โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

จารุวรรณ์ เหยิบไชสงค์. (2563). **การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ฉัตรฑริกา นภาธนาพงศ์ และ อัชราภรณ์ อริยสุนทร. (2565). บทความออนไลน์.ได้จาก https://tdri.or.th/2022/09/pdpa-child-privacy-protection. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2567

เฉลิมศักดิ์ สำลี. (2550). **การดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ครุสาสตรมหาบัณฑิตอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ชฎาพรสุข สิริวรรณ. (2550). **คู่มือโรงเรียนปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร : โครงการเด็กไทยปลอดภัยศูนย์วิจัยเพื่อสร้างเสริมความปลอดภัยและป้องกันการบาดเจ็บในเด็ก

ชฎาพรสุข สิรีวรรณ. (2550). **คู่มือโรงเรียนปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยเพื่อสร้างเสริม

ช่อจิต หรั่งศิริ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในนักเรียนสายวิชาชีพ โรงเรียนจิตรลดา(สายวิชาชีพ). **วารสารสมาคมพยาบาลสาธารณสุขไทยฯ**คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ฉบับที่ 2. หน้า 69

ชัด แก้วมณี. (2545). **สภาพและปัญหาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 3**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพมหานคร.

ชัยยุทธ ชาลิตบิธิกุล. (2543). **เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่องมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ดิเรก หุ่นสุวรรณ์. (2530). **ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและเจตคติต่อความปลอดภัย ในห้องปฏิบัติการเคมีของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทวินทร์ สิริโชคชัยกุล. (2542). **SO 14001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม.** พิมพ์ครั้งที่ 10, หจก.เฮ็มเพาเวอร์เมนท์,นนทบุรี.)

ธงชัย สัญญาอริยาภรณ์. (2551). **การบริหารทรัพยากรกายภาพของ โรงเรียนนานาชาติ กรณีศึกษา 6 โรงเรียนนานาชาติใน**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธีรชิต พาสุกรีและคณะ. (2565). **การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร**. มหาวิทยาลัยปทุมธานี

นภาพรรณ อูนากูล. (2540). **การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาล**. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร

บัณฑิต ตั้งกมลศร. (2559). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการขับขี่ปลอดภัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตภาคเหนือ : วิเคราะห์กลุ่มพหุ.** สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พนัส หันนาคินทร์. (2529). **การบริหารบุคลากรใน โรงเรียน.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เนติการพิมพ์.

พรทิพย์ วารีนิล. (2563). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. (2562). **ช่องว่าง 'PDPA' คุ้มครอง ข้อมูลบุคคลวัยเปราะบาง. บทความออนไลน์.** ได้จาก https://pdpa.pro/blogs/in-summary-what-is-pdpa สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2567.

มนัส ยอดคำ. (2548). **สุขภาพกับการออกกำลังกาย**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2537). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความ ป ล อ ด ภั ย** = Safety Managment ห น่ ว ย ที่ 1-8 / มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รติชน พีรยสถ์. (2547). **อุบัติเหตุในเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ

รัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2546). **มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัฒนวงศ์ รัตนวราห,ไกรสีห์ ทิพยวงศ์. (2554). **การศึกษาการจัดการความปลอดภัย บริเวณ โรงเรียนภายในจังหวัดนครราชสีมา**. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี : นครราชสีมา

วิไลพร ภิญโญ. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย** : กรณีศึกษาพนักงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2536). **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยใน โรงงาน**

ศิริชัย จันทรสิงห์. (2539). **มาตรการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพมหานคร

สกล สมจิตต์. (2550). **ผลของการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจในการเรียนวิชาสุนทรียภาพของชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สกานต์ ลอมศรี. (2551). **การรักษาความปลอดภัยของนักเรียน ในโรงเรียนพัฒนวิทย์ศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมลักษณ์ บุญณรงค์. (2560). การสร้างกระบวนการออกแบบอย่างมีส่วนร่วมในการปรับปรงสภาพแวดล้อมทางเท้า และระบบป้ายสัญลักษณ์งานจราจร กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลระนอง. **วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่.** ฉบับที่ 9. หน้า 52-69

สมสักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร. ไทยพัฒนาพานิชย์

สราวุธ สุธรรมาสา. (2544). **การบริหารงานความปลอดภัย. เอกสารประกอบการสนทนาชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (หน่วยที่ 1-8) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุภัยแห่งชาติ

สัณห์ อ่อนบรรจง. (2549). **การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). **นักบริหารการศึกษามหานครระดับสูง รุ่นที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศาลาว่าการกรุงเทพมหานค**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566.** สระแก้ว : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **คู่มือข้อปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือข้อปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือข้อปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

สำนักงานอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556) .**คู่มือแนวกางปฏิบัติและมาตรการรักษาความปลอดภัยของสถานศึกษา**. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สุเมธ ไทยกลางและคณะ. (2565). **การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนวัดคีรีวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สุเวช พิมน้ำเย็นและคณะ. (2560). **การประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน**. สันติคีรีวิทยาคม อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2537). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการปฐมวัยศึกษา หน่วยที่ 1 – 4**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกัญญา พรน้อย. (2562). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ความปลอดภัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา.มหาวิทยาลัยบูรพา **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง

อดิศร ดีปานธรรม. (2561). **การพัฒนารูปแบบการจัดการด้านความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชนครินทร์. อิสระปริญญามหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อิสรา ธีระวัฒน์สกุล. (2539). **ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม**. เชียงใหม่ : คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.**กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์. (2548). **การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานสุขภาพในโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

เอมอัชฌา (รัตน์ริมจง) วัฒนบุรานนท์. (2548). **ความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. (2539). **สวัสดิศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. ในโรงงาน.

Alolah Turki. (2014). **Determining the causal relationships among balanced scorecard perspectives on school safety performance**: Case of Saudi

Arabia. (2014) Accident Analysis & Prevention, 68, 57–74.

Cronbach, L. J.(1990). Essentials of psychological testing (5" ed.). New York

Harper CollinsPublishers. (pp.202-204)

Flahertv, Lois T. (2015). **Safety Assessment in Schools: Beyond Risk : The Role ofChild Psychiatrists and Other Mental Health Professionals**. Child andAdolescent Psychiatric Clinics of North America, 24 (2), 277–289.

Flahertv, Lois T. (2015). **Safety Assessment in Schools: Beyond Risk : The Role of Child Psychiatrists and Other Mental Health Professionals**. Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America, 24 (2), 277–289

Hidayati Nurul.,et al. (2012). **The impact of school safety zone and roadside activities onspeed behavior** : the Indonesian case. Procedia-Social and Behavioral Sciences.

Khaosod Online. (2556). **กระทรวงศึกษาธิการออกกฎคุ้มครองนักเรียนในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล.** ได้จาก https://www.khaosod.co.th/politics/news_7221227 สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2567

Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610

Li Si-jian.,et al. (2016).**School safety and children health in a post-disaster commumin:Implicatons to callaborative care and service learning in school health**. Hong

PPTV Online. (2556). **ข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุในโรงเรียน.** (ออนไลน์). ได้จาก https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1/174831 สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567

Prescott M, et al. (1999). **The length of polypeptide linker affects the stability of green fluorescent protein fusion proteins**.

Raymond, A. M. (1997). **Inconsistency between a Beginning Elementary School Teacher's Mathematics Beliefs and Teaching Practice**. Journal for Research in Mathematics Education, 28, 550-576.https://doi.org/10.2307/749691

Thaipbs online. (2565). **ข้อมูลเด็กเสียชีวิตในรถรับส่ง.** (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2567 สืบค้นได้จาก https://www.thaipbs.or.th/news/content/318942

Zohar Dov. (2016). **Testing the effects of safety climate and disruptive children behavior on school bus drivers performance**: A multilevel model. Accident Analysis & Prevention, 95 (A), 116–124.

การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL SKILLS ON STORY OF NUMBERS AND NUMERALS OF EDUCATIONAL GAMES FOR EARLY CHILDHOOD KINDERGARTEN 2 OF DENLA RAMA5 SCHOOL

วัชรินทร์ ผิวขม[1] , กัญณภัทร หุ่นสุวรรณ[2], และนันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์[3]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Watcharin Piwkhom[1] , Kannaphat Hunsuwan[2] and Nantawat Pattaragorranan[3]
Faculty of Education, Bangkok Thonburi University
Corresponding Author E-mail : watcsharin.pi@gmail.com

(Received : March 15, 2025; Edit : March 29, 2025; accepted : April 1, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 2) ศึกษาความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของเด็กปฐมวัย ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง ประชากรประกอบด้วย เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5จำนวน 45 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ห้อง 2/1 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 จำนวน 15 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา 2) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความก้าวหน้าทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา มีคะแนนอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 มีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 70 อยู่ในระดับที่สูง และ 3) ความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.78, S.D. = 0.41)

คำสำคัญ : ทักษะทางคณิตศาสตร์ ชุดเกมการศึกษา ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study mathematical skills in numbers and numerals using an educational games for early childhood Kindergarten 2 at Denla Rama 5 School; 2) to examine the progress of mathematical skills in numbers and numerals using the educational games; and 3) to assess the satisfaction of early childhood regarding their learning experience in mathematical skills related to numbers and numerals through the use of the educational games.

Research methodology was a quasi-experimental research design. The population consists of 45 early childhood Kindergarten 2 enrolled in the second semester of the 2024 academic year at Denla Rama 5 School, under the Office of the Private Education Commission, Nonthaburi Province. The sample group for the research includes 15 Kindergarten 2 students from Class 2/1 in the second semester of the 2024 academic year, selected by simple random sampling. The research instruments used include: 1) a lesson plan for teaching mathematical skills in numbers and numerals using an educational games; 2) a test for assessing the learning outcomes of mathematical skills in numbers and numerals; and 3) a questionnaire measuring the satisfaction of Kindergarten 2 students at Denla Rama 5 School regarding their learning experience in mathematical skills using the educational games. The statistical methods used for data analysis include percentage, mean, Standard Deviation, and learning progress.

Major Findings: 1) the mathematical skills in numbers and numerals, as measured by the educational games, scored higher than the set criteria, which aligns with the hypothesis; 2) the progress in mathematical skills in numbers and numerals, using the educational games with early childhood Kindergarten 2 at Denla Rama 5 School, showed a 70% improvement, which is considered a high level of progress; and 3) the satisfaction of Kindergarten 2 students with the learning experience in mathematical skills related to numbers and numerals through the use of the educational games was overall high ($\bar{X}$ = 2.78, S.D. = 0.41).

Keywords : Mathematical Skills, Educational Game, Early Childhood Kindergarten 2, Denla Rama 5 School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 อยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เด็กปฐมวัยมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตช่วยพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ให้สอดคล้องกับสังคมในอนาคต หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระบุว่า การเรียนรู้คณิตศาสตร์มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับความคิดมนุษย์ ทำให้มีความคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ได้อย่างละเอียดรอบคอบ วางแผนก่อนการตัดสินใจ การเรียนรู้คณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประยุกต์การเรียนให้เข้ากับศาสตร์อื่น ๆ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 8)

ทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยถือเป็นกระบวนการพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมการเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ การที่เด็กได้สัมผัสประสบการณ์ทางคณิตศาสตร์จะช่วยให้พัฒนาทักษะในการคิดอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่สำคัญประกอบด้วยการรู้ค่าและการรับรู้จำนวน การจัดหมวดหมู่ การจำแนกเปรียบเทียบ การเรียงลำดับ ซึ่งทักษะเหล่านี้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ผ่านการเล่น การจัดกิจกรรมการเล่นสำหรับเด็กปฐมวัยนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะการเล่นเป็นประสบการณ์ที่มีการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เด็กจะรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน สร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ครูสามารถจัดกิจกรรมเสริมที่ช่วยให้เด็กพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ได้หลากหลาย เช่น กิจกรรมเกมการศึกษา ได้แก่ เกมจับคู่จำนวนและตัวเลข เป็นต้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 มีเด็กบางส่วนที่ไม่สามารถบอกค่าจำนวน 1-10 หรือไม่สามารถเชื่อมโยงจำนวนกับตัวเลขได้ แม้ว่าจะสามารถท่องตัวเลข 1-10 ได้โดยการท่องแบบปากเปล่า แต่ยังไม่เข้าใจถึงค่าที่แท้จริงของตัวเลขเหล่านั้นปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยังไม่ได้เน้นให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างเพียงพอ จึงทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชีวิตจริง จึงได้เกิดแนวคิดนำชุดเกมการศึกษาเข้ามาร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์การนับจำนวนและการรู้ค่าของตัวเลข ให้กับเด็กปฐมวัยที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ชุดกิจกรรมเกมการศึกษา อันได้แก่ เกมจับคู่จำนวนและตัวเลข เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่นและการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์สำคัญที่ส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา การคิดรวบยอด การคิดเชิงเหตุผล การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุดเกมการศึกษาที่มีความหลากหลาย เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กได้รับความรู้ด้วยความสนุกสนาน รักที่จะเรียนคณิตศาสตร์

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนำชุดเกมการศึกษามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ด้านการรู้ค่าจำนวนและตัวเลขสำหรับเด็กปฐมวัย เนื่องจากกิจกรรมเกมการเล่นที่ช่วยฝึกทักษะ และช่วยให้เด็กปฐมวัยเกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน ช่วยพัฒนาด้านสติปัญญา มีกฎเกณฑ์กติกาง่าย ๆ เด็กสามารถเล่นเป็นกลุ่มหรือเล่นคนเดียวก็ได้ ช่วยให้เด็กรู้จักการสังเกต การแก้ปัญหา การคิดหาเหตุผล การนับ การเปรียบเทียบ การจำแนก อันเป็นทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 66)

เกมการศึกษา เป็นการเล่นที่มีกติกา กฎเกณฑ์ในการเล่น มีการเล่นตามลำดับขั้น สอดแทรกเนื้อหาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ลงไปในเกม การใช้เกมประกอบการสอนทำให้เด็กมีความสนุกสนาน เพลิดเพลินในการทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ที่อยู่คงทน รู้จักการทำงานเป็นทีม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการออกกำลังในการร่วมทำกิจกรรมการจัดประสบการณ์โดยใช้ชุดเกมการศึกษา เด็กได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและมีความรู้จากการเล่นเกมการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แขมมณี (2552: 365) ที่กล่าวว่า กิจกรรมเกมการศึกษานับว่า เป็นกิจกรรมที่เร้าความสนใจของผู้เรียน และสร้างความสนุกสนานให้แก่ผู้เรียน เด็กปฐมวัยเป็นวัย แห่งการเล่น จึงยากที่จะแบ่งแยกโดยเด็ดขาดว่าเมื่อใดเป็นเวลาเรียน เมื่อใดเป็นเวลาเล่น เกมการศึกษายังช่วยพัฒนาทักษะความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่ง สุภาวิณี ลายบัว (2559: 47) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาเกม

การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนสาธิตอนุบาลราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรมเกมการศึกษามีความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์ เรื่อง การนับจำนวน 1-10 สูงขึ้นกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากปัญหาที่เกิดขึ้นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนและตัวเลข โดยการใช้ชุดเกมการศึกษา มาจัดประสบการณ์การเรียนให้กับเด็กปฐมวัย เปิดโอกาสให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้ไปกับความสนุกสนาน สร้างสรรค์ และความเพลิดเพลิน อีกทั้งยังช่วยให้เด็กคิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ การใช้ชุดเกมการศึกษาในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนยังช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ และทำให้เด็กมีความสนใจในเนื้อหาการเรียนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เด็กพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ในขั้นปฏิบัติ การคิด การรู้ค่าจำนวนและตัวเลข 1-10 และสามารถเชื่อมโยงจำนวนกับตัวเลขได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนและตัวเลข สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental design) โดยมีการเลือกกลุ่มเป้าหมายโดยการสุ่มอย่างง่าย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 45 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

กลุ่มตัวอย่างคือ เด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 15 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 โดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง พัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ได้แก่

1. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5
2. แบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ใช้สำหรับทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดเกมการศึกษา
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ดังนี้

1.1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารชุดเนื้อหาสาระและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เกมการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มาสร้างแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ โดยใช้ชุดเกมการศึกษา จำนวน 8 แผน เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา จำนวน 8 ชุด เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้เรียนให้สนใจเนื้อหาในการเรียนมากยิ่งขึ้น ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุดเกมการศึกษา ที่มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นดำเนินกิจกรรม 3) ขั้นสรุป

1.2. ผลการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92)ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 70-71)

2. การสร้างและหาคุณภาพแบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารชุดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องตามเนื้อหาเรื่องที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้ และวิธีการสร้างแบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม

2.2 สร้างแบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข การประเมินการนับและรู้ค่าของจำนวนตัวเลข 1-10 ของเด็กปฐมวัย จำนวน 30 ข้อ 30 คะแนน

2.3 ผลการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00

3. การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ชุดเนื้อหาสาระและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องตามเนื้อหาตามเรื่องที่กำหนดไว้ในหน่วยการเรียนรู้ และวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจกำหนดให้คะแนนในแบบประเมินความพึงพอใจอยู่ในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ของลิเคิร์ท (Likert) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา และนำไปหาคุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดลองงานวิจัยเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูลเด็กปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1) ขอหนังสืออนุญาตเข้าทำการเก็บการทดลองจากคณะศึกษาศาสตร์ ดำเนินการขออนุญาตเพื่อทำการทดลองและการวิจัย

2) ทำความเข้าใจกับเด็กปฐมวัยถึงวิธีการดำเนินการทดลอง จุดประสงค์การทดลอง และวิธีการประเมินผลการเรียน

3) ให้เด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนเรียน ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลคะแนนก่อนเรียน

4) ดำเนินการจัดประสบการณ์เรียนรู้ตามแผนชี้แจงการเรียนรู้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้รู้จักเกมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนและตัวเลข สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 ครั้งละ 1 เกม ใช้เวลา 30 นาที สัปดาห์ละ 2 ครั้ง รวม 8 ครั้ง

5) เก็บคะแนนระหว่างทำการทดลองของเด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคาบซึ่งเป็นแบบฝึกทักษะทางคณิตศาสตร์ตามหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตรชั้นอนุบาลปีที่ 2 ของโรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

6) ให้เด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และมีข้อคำถามเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียน เพื่อเก็บข้อมูลคะแนนหลังเรียน

7) ให้เด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยเก็บข้อมูลแล้ว จึงได้นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ดังนี้

1) ผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2) ความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 วิเคราะห์โดยใช้สูตรการหาความก้าวหน้าตามวิธี Normalized gain

3) ความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 70-71)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

ตารางที่ 1 คะแนนและร้อยละของคะแนนทดสอบผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข ก่อนการทดลองสอนโดยใช้ชุดเกมการศึกษา และภายหลังการทดลองทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา ดังนี้

คนที่	คะแนนก่อนเรียน (20 คะแนน)	คะแนนหลังเรียน (20 คะแนน)	พัฒนา
1	9	19	10
2	7	15	8
3	8	18	10
4	6	17	11
5	6	18	12
6	5	17	12
7	4	15	11
8	9	18	9
9	8	16	8
10	9	17	8

คนที่	คะแนนก่อนเรียน (20 คะแนน)	คะแนนหลังเรียน (20 คะแนน)	พัฒนา
11	3	12	9
12	5	15	10
13	3	13	10
14	7	15	8
15	5	14	9
คะแนนรวม	94	239	145
คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	6.27	15.93	9.67
ร้อยละ (P)	31.33	79.67	70.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ก่อนการทดลองการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา เด็กปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างได้คะแนนโดยเฉลี่ยรวมเท่ากับ 6.27 ($\bar{X}$ = 6.27) คิดเป็นร้อยละ 31.33 และหลังการทดลองได้คะแนนโดยเฉลี่ยรวมเท่ากับ 15.93 ($\bar{X}$ = 15.93) คิดเป็นร้อยละ 79.67 มีทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลขสูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีเกณฑ์ที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70

ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

ตารางที่ 2 คะแนนทดสอบก่อนการทดลอง คะแนนทดสอบหลังการทดลองและคะแนนความก้าวหน้าทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5

(n = 15)

คะแนนทดสอบผลการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)				**ความก้าวหน้า วิธี Normalized Gain**		
คะแนนก่อนเรียนโดยรวม		ค่าเฉลี่ยหลังทดลองโดยรวม				
เฉลี่ย	% Pretest	เฉลี่ย	% Posttest	$\langle g \rangle$	ร้อยละ	ระดับ
6.27	31.33	15.93	79.67	0.70	70	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า จากผลการทดลองการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน โดยใช้ชุดเกมการศึกษา เด็กที่เข้ารับการทดลองจำนวน 15 คน ทำแบบทดสอบทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข ผลการเรียนรู้ซึ่งมีคะแนนเต็ม 20 คะแนน ทั้งก่อนและหลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เด็กมีผลคะแนนก่อนเรียนโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 6.27 ($\bar{X}$ = 6.27) คิดเป็นร้อยละ 31.33 (% Pre-test) และผลคะแนนหลังเรียนโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 15.93 ($\bar{X}$ = 15.93) คิดเป็นร้อยละ 79.67 (% Post-test) เมื่อนำมาคำนวณโดยใช้วิธี Normalized gain พบว่า มีค่าความก้าวหน้าทางการเรียนเท่ากับ 0.70 ($\langle g \rangle$ = 0.70) ซึ่งอยู่ในระดับสูง (High gain) หรือมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 70

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา

(n = 15)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S. D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เด็กชอบชุดเกมการศึกษาที่เล่นแล้วมีความสุขสนุกสนานและน่าสนใจ	2.93	0.26	มาก
2. เด็กชอบการเรียนที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	2.87	0.35	มาก
3. เด็กชอบการนับจำนวนจากการเล่นเกมการศึกษา	2.80	0.41	มาก
4. เด็กชอบการอ่านตัวเลขจากการเล่นเกมการศึกษา	2.80	0.41	มาก
5. เด็กชอบการเรียนที่ได้แสดงความคิดเห็นให้เพื่อนฟัง	2.67	0.49	มาก
6. เด็กชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม	2.87	0.35	มาก
7. เด็กชอบการที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มจากการเล่นเกมการศึกษา	2.73	0.46	มาก
8. เด็กชอบชุดเกมการศึกษาที่มีสีสันสวยงาม	2.80	0.41	มาก
9. เด็กชอบภาพและตัวเลขที่ใช้ในการเล่นเกมการศึกษา มีขนาดเหมาะสม หยิบจับง่าย	2.73	0.46	มาก
10.เด็กชอบในการเก็บชุดเกมการศึกษาเข้าที่เมื่อเลิกเล่น	2.60	0.51	มาก
รวมคะแนน	**2.78**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner หลักโครงสร้างของความรู้มนุษย์ในขั้นการเรียนรู้จากการกระทำเด็กจะเรียนรู้ทางประสาทสัมผัสการเคลื่อนไหว และการกระทำต่าง ๆ ดังนั้น พบว่า ความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 2.78 , S.D. =0.41)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 พบว่าเด็กปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.93 ($\bar{x}$= 15.93) คิดเป็นร้อยละ 79.67 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม ซึ่งส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากที่ได้แสดงออกทั้งด้านการจัดกิจกรรมกลุ่ม การตอบคำถามในห้องเรียน เนื่องจากการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้ชุดเกมการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการจัดประสบการณ์ เช่น ขั้นที่ 1 ครูนำเข้าบทเรียนโดยการเด็กและครูร่วมกันร้องเพลงแม่ไก่ออกไข่ เพลงนับเลข เพลงนับนิ้วมือ เพลงจับปู เพลงนกกระจิบ เพลงโปเล 1 2 3 คำคล้องจองนิ้วมือของฉัน เด็กและครูร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับเพลงเด็กก็ช่วยกันคิดหาคำตอบ ขั้นที่ 2 เด็กคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาร่วมกันในระหว่างการทำกิจกรรมเกมการศึกษา ในการจัดกิจกรรมการจัดประสบการณ์โดยชุดเกมการศึกษา และขั้นที่ 3 เด็กมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในการนับจำนวนและสามารถรู้ค่าของจำนวนและตัวเลข 1-10 ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับหลักการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุดเกมการศึกษาในการจัดกิจกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นุจิรา เหล็กกล้า (2561) ที่กล่าวว่า เกมการศึกษามีความสำคัญที่ช่วยให้ผู้เล่นเป็นผู้มีการสังเกตช่วยให้มองเห็น ได้ฟังหรือคิดอย่างรวดเร็ว เกมการศึกษาต่างจากของเล่นอย่างอื่นสามารถตรวจสอบการเล่นว่าถูกต้องหรือไม่ด้วยตนเองโดยใช้ประสาทสัมผัสผ่านการสังเกต ด้านการเปรียบเทียบ ด้านการนับและรู้ค่าของจำนวนตัวเลข 1-20 ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กได้เป็นอย่างดี มีความสามารถ ด้านทักษะพื้นฐานทาง

คณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย หลังการจัดประสบการณ์โดยใช้เกมการศึกษาสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ผุยบัวค้อ (2562) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาจากเมล็ดพืช เพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กมีทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ หลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาจากเมล็ดพืชสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาจากเมล็ดพืช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิไล พรหมมี และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถทางคณิตศาสตร์ด้านการรู้ค่าจำนวนตัวเลข โดยใช้ชุดกิจกรรมเกมการศึกษาประเภทตัวเลข สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่ในอำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า เด็กมีความสามารถทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี คงสีไพ (2566) ซึ่งเสนอการวิจัยเรื่อง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยเกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กนักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 2 พบว่าทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาความก้าวหน้าทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ ชุดเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 พบว่ามีค่าความก้าวหน้าทางการเรียนเท่ากับ 0.70 (< g> = 0.70) คิดเป็นร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไวมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ทั้งนี้เพราะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา ส่งเสริมให้เด็กมีความกระตือรือร้น และสนใจเรียนรู้ในการทำกิจกรรมเกมการศึกษาให้เด็กได้เรียนรู้ทางประสาทสัมผัส การเคลื่อนไหว และการกระทำ มีความสนุกสนานในการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ในระหว่างทำกิจกรรมเด็กได้เรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ตอบคำถาม ร้องเพลง รวมถึงทำแบบทดสอบทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข ซึ่งแสดงออกด้วยการกระทำ การใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ การกระตุ้นเด็กให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ โดยมีแรงจูงใจ การเสริมแรง ตามทฤษฎีของ Bruner เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนรู้ต่อไปและถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ ส่งผลการเรียนรู้มีค่าความก้าวหน้าทางการเรียน ที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการการศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนจากการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัชราภรณ์ ฟักปลั่ง (2564) ซึ่งทำการวิจัยเพื่อการพัฒนาเกมการศึกษาโดยใช้สื่อจากธรรมชาติเพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียน ชั้นอนุบาลปีที่ 2 พบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนการใช้เกมการศึกษาโดยใช้สื่อจากธรรมชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังที่ทิศนา แขมมณี (2553) กล่าวว่า เกมการศึกษาเป็นกระบวนการเล่นที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์มีเงื่อนไขหรือข้อตกลงร่วมกันที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้ผู้เล่นมีความสนุกสนาน ร่าเริง มุ่งพัฒนาทักษะความคิด ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา พบว่าความพึงพอใจของเด็กปฐมวัยมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 2.78) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เด็กชอบชุดเกมการศึกษาที่เล่นแล้วมีความสุขสนุกสนานและน่าสนใจ ($\bar{X}$ = 2.93) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเด็กชอบการเรียนที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และเด็กชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ($\bar{X}$ = 2.87) อยู่ในระดับมาก เด็กชอบการนับจำนวนจากการเล่นเกมการศึกษา เด็กชอบการอ่านตัวเลขจากการเล่นเกมการศึกษา และเด็กชอบชุดเกมการศึกษาที่มีสีสันสวยงาม ($\bar{X}$= 2.80) อยู่ในระดับมาก เด็กชอบการที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มจากการเล่นเกมการศึกษา และเด็กชอบภาพและตัวเลขที่ใช้ในการเล่นเกมการศึกษา มีขนาดเหมาะสม หยิบจับง่าย ($\bar{X}$= 2.73) อยู่ในระดับมาก เด็กชอบการเรียนที่ได้แสดงความคิดเห็นให้เพื่อนฟัง ($\bar{X}$= 2.67) อยู่ในระดับมาก เด็กชอบในการเก็บชุดเกมการศึกษาเข้าที่เมื่อเลิกเล่น ($\bar{X}$= 2.60) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยคะแนนความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้เพราะกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา มีปจจัยการเรียนรู้เนื่องจากเด็กได้ใช้สื่อเกมการศึกษาที่เป็นของจริงมีหลากหลาย ทำให้เด็กสนใจ สนุกตื่นเต้น ได้เล่นเป็นกลุ่ม และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ นุจิรา เหล็กกล้า (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์โดยใช้เกมการศึกษาของเด็กปฐมวัยชั้นปีที่ 2 โรงเรียนบ้านบางแก้ว เด็กมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ มีความ พึงพอใจในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิไล พรหมมี และคณะ (2563) ได้ศึกษา

การพัฒนาความสามารถทางคณิตศาสตร์ด้านการรู้ค่าจำนวนตัวเลข โดยใช้ชุดกิจกรรมเกมการศึกษาประเภทตัวเลข สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่ในอำเภอละงู จังหวัดสตูล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความเห็น 2.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การนำชุดเกมการศึกษาเพื่อนำมาจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 นั้นประโยชน์ที่ได้รับการจัดประสบการณ์พบว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุดเกมการศึกษาในการเรียนรู้เกี่ยวกับการนับและรู้ค่าของตัวเลข 1-10 เด็ก ๆ มีทักษะทางคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ขณะที่เด็กปฏิบัติกิจกรรมผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ผ่านสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ที่จับต้องได้ โดยคุณครูเป็นผู้สาธิตกิจกรรมให้กับเด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม เป็นการส่งเสริม และกระตุ้นให้เด็กเกิดความพร้อมในทักษะทางคณิตศาสตร์ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน การเรียนรู้จากชุดเกมการศึกษาที่เน้นด้านทักษะทางคณิตศาสตร์ การนับจำนวนและ รู้ค่าของตัวเลข 1-10 เด็กมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ได้โดยไม่รู้ตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำชุดเกมการศึกษาไปใช้ครูผู้สอนต้องศึกษาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ขณะที่เด็กทำกิจกรรมเกมการศึกษาครูต้องคอยดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือและเมื่อเด็กทำกิจกรรมเสร็จครูต้องตรวจผลงานแจ้งให้เด็กทราบและแก้ไขทันที

2. จากผลการวิจัยการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข สำหรับเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 มีค่าความก้าวหน้าทางการเรียนเท่ากับ 0.70 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (High gain) หรือมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 70 ดังนั้นครูผู้สอนควรนำกระบวนการการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ชุดเกมการศึกษาปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ของเด็กให้มีการพัฒนาทางคณิตศาสตร์ได้หลากหลาย

3. จากผลการวิจัยความพึงพอใจของเด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนเด่นหล้าพระราม 5 ที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนและตัวเลข โดยใช้ชุดเกมการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1) เด็กชอบชุดเกมการศึกษาที่เล่นแล้วมีความสุขสนุกสนานและน่าสนใจเท่ากับ 2.93 ($\bar{X}$ = 2.93) จึงควรมีการพัฒนาส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ทักษะทางคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน โดยเฉพาะทักษะในแต่ละด้านจนครบทุกด้าน และใช้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนรูปแบบอื่น ๆ ให้แก่ผู้เรียน เพื่อผู้สอนได้สามารถดำเนินการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนนำมาสู่การปรับปรุงข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาถึงผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านอื่น ๆ ของเด็กปฐมวัย เช่น พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการทางภาษา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรอคอย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542** แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (พิมพ์ครั้งที่ 1).** สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ทิศนา แขมมณี. (2552). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2553). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญพร ผุยบัวค้อ. (2562**). การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาจากเมล็ดพืช เพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นุจิรา เหล็กกล้า. (2561). **การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์โดยใช้เกมการศึกษาของเด็กปฐมวัย ชั้นปีที่ 2 โรงเรียนบ้านบางแก้ว**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2557). **การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.** http://www.watpon.com/boonchom/05.doc.

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

เพ็ญพิไล พรหมมี จุฑารัตน์ คชรัตน์ และชุติมา ทัศโร. (2563). **การพัฒนาความสามารถทางคณิตศาสตร์ด้านการรู้ค่าจำนวนตัวเลข โดยใช้ชุดกิจกรรมเกมการศึกษาประเภทตัวเลข สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่ในอำเภอละงู จังหวัดสตูล,** ในเอกสารประกอบการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12, (1083-1084).

วารุณี คงสีไพร. (2566). **การจัดประสบการเรียนรู้ด้วยเกมเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของเด็กนักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 2 ในยุคชีวิตปกติวิถีใหม่.** วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 15(1), 18–32. https://shorturl.asia/L0mU7

สุภาวิณี ลายบัว. (2559). **การพัฒนาเกมการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์ สำหรับ นักเรียนชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนสาธิตราชมงคล. (รายงานวิจัย),** สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์และเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อัชราภรณ์ ฟักปลั่ง. (2564). **การพัฒนาเกมการศึกษาโดยใช้สื่อจากธรรมชาติเพื่อส่งเสริมทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,สาขาวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Bruner, J. S. (1963). **The Process of Education. Cambridge**, MA : Harvard University Press.

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

การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

DRIVING THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY INTO EDUCATIONAL INSTITUTIONSUNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AREA 1

ธล เจริญสันเทียะ[1], ชีวิน บุญถม[2], วิภาส ทองสุทธิ์[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Ton Charoensanthia[1], Cheewin Boonthom[2], VipasThongsuddhi[3]
Nakhon Ratchasima College
Corresponding Author E-mail : kinikumanmay2540@gmail.com[1], Wint2505@gmail.com[2]

(Received : February 13, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 2)เปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา การจำแนกตามาขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1.การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 2)ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3)ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4)ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 5)ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา

คำสำคัญ : การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in educational institutions, 2) compare the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in educational institutions, classified by educational institution size, personnel position, and work experience, and 3) study the guidelines for promoting the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima. The sample group used to answer the questionnaire included school administrators and teachers in basic educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, in the academic year 2024, totaling 327 people. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan and stratified random sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire and an interview form, with a consistency index between 0.80 and 1.00, and a reliability value of the entire questionnaire of 0.87. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research found that

1. Implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in Educational Institutions The Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, overall, is at a high level.

2. The results of the comparison of opinions on the promotion of the Sufficiency Economy Philosophy to educational institutions, Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, classified by position, education level, and size of educational institutions, are not different overall.

3. The guidelines for the promotion of the Sufficiency Economy Philosophy to educational institutions, Office of the Primary Educational Service Area 1, Nakhon Ratchasima, consist of 5 aspects: 1) Educational institution management, 2) Curriculum and teaching management, 3) Student development activities, 4) Personnel development of educational institutions, 5) Results/images of educational institution success

.**Keywords :** Driving the Sufficiency Economy Philosophy, Sufficiency Economy Philosophy, educational institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเศรษฐกิจในสังคมในกำลังเข้าสู่ การปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อให้สอดรับกับการเติบโตของเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ที่กำลังเข้ามามีบทบาทมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการนำเอาหุ่นยนต์มากใช้แรงงานแทนคน การนำเอาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างงานน้อยลง ผนวกกับค่าครองชีพที่มีอัตราสูงขึ้นสวนทางกับรายได้ที่ได้รับ ส่งผลให้ประชาชนต้องมีการปรับตัวในส่วนของรายจ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจการเงินในปัจจุบัน

นำมาสู่การพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) คือการพัฒนาชีวิตให้สามารถพึ่งพาตนเองเป็นที่ตั้งและ ไม่เบียดเบียนผู้โดยไม่จำเป็น โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำทางในการพัฒนาประเทศ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความรู้ของประชาชน ให้เกิดการตื่นรู้ และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในสังคมยุคปัจจุบัน แต่ยังมีประชาชนหลายคนที่ยังไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่ได้เกิดขึ้น จึงส่งผลให้มีการผลักดันเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง(สศช.)เป็นผู้นำในการส่งเสริมขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าไปมีบทบาทกับประชาชนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักของการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีแผนการขับเคลื่อน 4 ปี ในช่วงปี 2547-2550 โดยปีแรก เน้นการจุดประกายความรู้เกี่ยวกับ เศรษฐกิจพอเพียงให้มีคนที่ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเกิดการตื่นตัว ต่อมาในช่วงปีที่ 2 นับว่าเป็นช่วงสำคัญ คือ การตอกเสาเข็ม ที่เน้นการสร้างการสังเกตแบบกรณีศึกษา (Case Study) หรือทำให้ประชาชนเห็นว่าหลักเศรษฐกิจพอเพียงทำได้และประสบความสำเร็จได้จริงรวมทั้งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้มีการนำเอาหลักปรัญญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาบรูณาการร่วมกับการศึกษาจนเกิด แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560-2579) มาปรับใช้ และน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาไปสู่ในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายคือทุกคนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกในการรู้จักประหยัด อดออม รู้รักษ์สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ ร้อยละของผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตและกาประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น เป้าหมายต่อมาคือ หลักสูตรแหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติตัวชี้วัดที่สำคัญคือ จำนวนสถานศึกษาสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอน และมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และการคิดตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เป้าหมายที่สามคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมการเรียนรู้ คุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเพื่อให้พร้อมกับการแข่งขันในระดับสากล โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ จำนวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับการแข่งขันด้านวิชาการที่บรูณาการกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความก้าวหน้าทางการวิจัย หรือพัฒนาในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ผู้เรียน ที่เพิ่มมากขึ้น โดยใช้แนวทางพัฒนาร่วมกันกับ การส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกให้รู้จักประมาณตน รู้จักการวางแผนในการรับมือกับปัญหาตรงหน้า มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำรงชีวิต แม้ว่าจะมีการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาแต่ ยังพบว่ามีสถานศึกษาเพียง 40% ที่สามารถนำแนวคิดไปใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (สำนักงานเศรษฐกิจพอเพียง, 2566) งานวิจัยนี้จึงมี ความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

สังคมในปัจจุบัน ได้มีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีรายจ่าย ค่าสาธารณูปโภคที่มีมากขึ้น โดยสวนทางกับรายรับ จากผลการวิจัยของการดำเนินการหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ประชาชนในพื้นที่ ขาดความตระถึงความสำคัญของหลักเศรษฐกิจทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความยากลำบากและต้องมีการกระตุ้นและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการจัดกิจกรรมให้ความรู้และการอบรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการขับเคลื่อน

เศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเริ่มจากการขับเคลื่อนเข้าสู่สถานศึกษาเป็นลำดับแรก

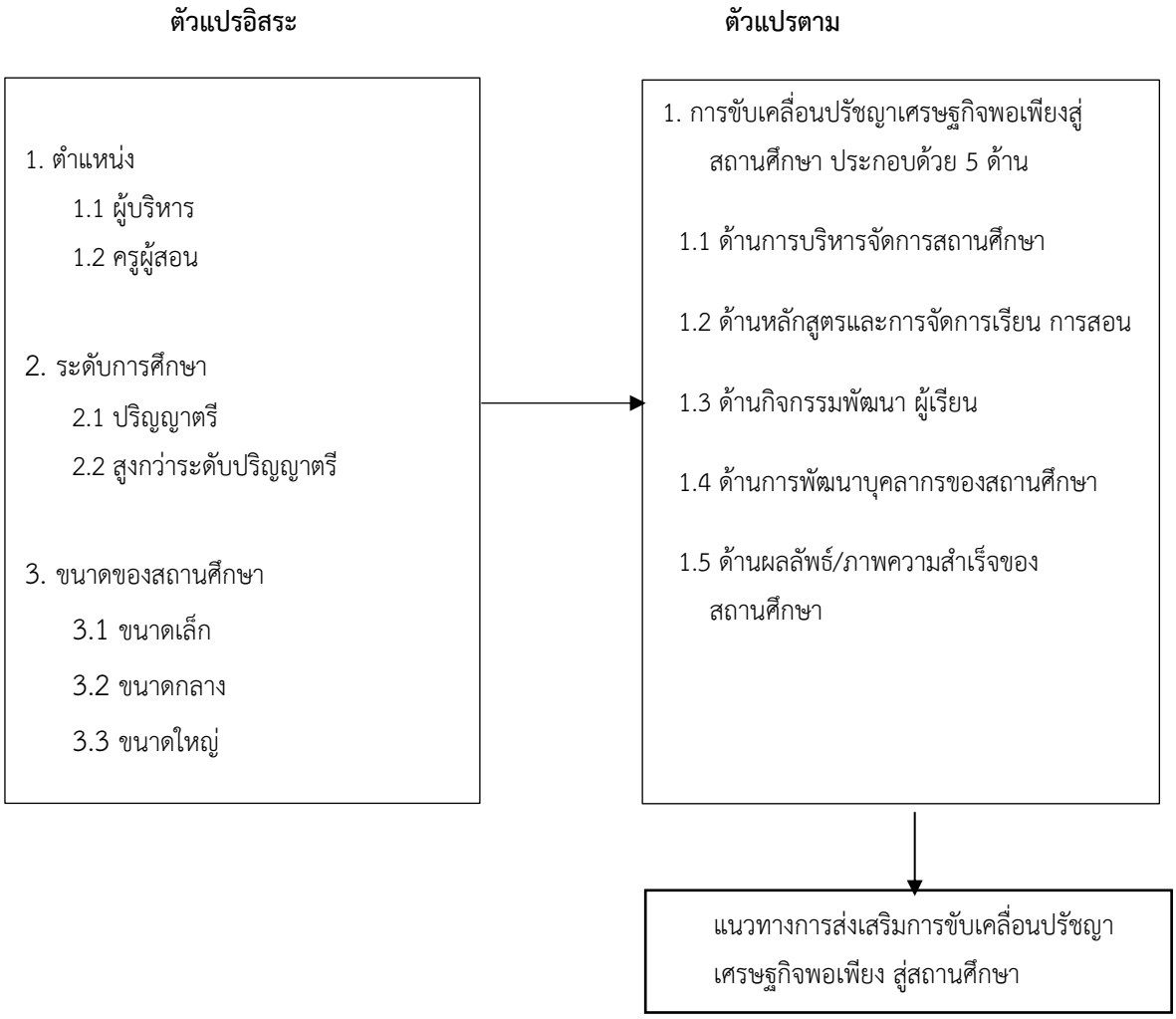
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 การจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,094 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การสัมภาษณ์ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยระบุธีมหลักจากข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แม่นยำยิ่งขึ้น

จำนวน 327 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) ครูผู้สอน

2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.1) ระดับปริญญาตรี

2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ตามแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 ด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

2) ด้านหลักสูตรแบะการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4) ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาความรู้

5) ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสถานศึกษา 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 แบบมีโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาตามงานวิจัย ขวัญกมล ดอนขวา (2564) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

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

1.3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของนพดล สูงอาจ (2561)

1.4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

1.6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน อนุบาลนคคาชสีมา อำเภอ เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชีมา เขต 1

1.8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.87

1.9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

2.2. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

2.4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ในการศึกษาแนวทางที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า 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. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด 2553)ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') เพื่อสำรวจความคิดเห็นและวิธีการดำเนินการของแต่ละสถานศึกษา ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.23	0.32	มาก	3
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.09	0.26	มาก	5
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.19	0.35	มาก	4
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.23	0.43	มาก	2
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา	4.47	0.37	มาก	1
	ภาพรวม	**4.24**	**0.20**	**มาก**	

จากตาราง 1 แสดงว่า การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ =4.24,S.D.=0.20) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก(ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.47, S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.=0.43) และด้านด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.32) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.09 S.D.=0.26)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.14	0.25	4.23	0.34	3.67*	0.00
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.34	4.11	0.21	2.18*	0.03
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.40	4.20	0.33	0.91	0.40
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.20	0.40	4.30	0.44	1.22*	0.02
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา	4.53	0.40	4.45	0.40	-1.95	0.05
	ภาพรวม	**4.21**	**0.25**	**4.25**	**0.20**	**0.47**	**1.79**

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม และ รายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.23	0.31	4.22	0.34	0.42	0.16
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.12	0.22	4.10	0.32	1.68*	0.04
3	ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.33	4.30	0.38	-2.52	-1.01
4	ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.20	0.40	4.31	0.45	-2.38	-0.12
5	ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา	4.24	0.17	4.25	0.26	2.52*	0.01

ภาพรวม	**4.24**	**0.17**	**4.25**	**0.26**	**-0.41**	**-0.10**

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.11	2	1.05	10.58*	0.00
		32.26	324	0.10		
	รวม	34.37	326			
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.70	2	0.84	13.63*	0.00
		20.16	324	0.06		
	รวม	21.86	326			
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.61	2	0.30	2.56	0.08
		38.68	324	0.12		
	รวม	39.29	326			
ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.825	2	0.41	2.30	0.10
		58.19	324	0.18		
	รวม	59.01	326			
ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	4.62	2	2.31	18.85*	0.00
		39.71	324	0.12		
	รวม	44.34	326			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม**	**0.179**	**2**	**0.90**	**2.15**	**0.12**
		13.47	**324**	**0.42**		
	รวม	**13.65**	**326**			

จากตาราง 4 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาคของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีดังนี้

3.1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา และการยืดหยุ่นในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านการศึกษาและการใช้ทรัพยากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด

3.2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนานักเรียนให้สามารถนำความรู้ และทักษะที่สามารถใช้ในชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบัน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต เช่น การบริหารการเงินส่วนบุคคล การทำสวนปลูกผัก หรือการประกอบอาชีพเสริม โดยให้ความสำคัญกับการทำงาน ที่ไม่พึ่งพาแหล่งทรัพยากรจากภายนอกมากเกินไป เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตในแบบที่พอเพียงและ ยั่งยืน การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ มีความยั่งยืน และมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณธรรมในทุกระดับการทำงาน

3.3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ นำเอากิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน และสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสอดคล้อง กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และความสามารถ รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ชีวิตที่ดี มีความสุข ได้อย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียน

3.4. ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การจัดอบรมจัดกิจกรรมหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้ามาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งชี้แนะแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้การทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมทั้งมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ผ่านการอบรม หรือการจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารจัดขึ้น

3.5. ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา การใช้วิธีเหล่านี้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างไร รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิต หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แบบสอบถามที่ผู้บริหารตอบ มีการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกัน และมีความใส่ใจในการบรูณาการ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสตรู ในระดับที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร บุญมี (2566) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สถานศึกษาพอเพียงที่มีผลการปฏิบัติที่อยู่ในระดับ มาก และของ จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์ (2565) การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่ ที่อยู่ในระดับ มาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การตอบคำถามหรือการวิเคราะห์คำถาม ของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีความสามารถในการตอบคำถาม หรือการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการตีความและการตัดสินใจในด้านการประเมินผล การเชื่อมโยงระหว่างระดับการศึกษาและการตระหนักถึงการประเมินผล ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีการเชื่อมโยงระหว่าง

ความรู้และความเข้าใจ ที่เกี่ยวกับกระบวนการการประเมินผล ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลในการบริหารหลักสูตร และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงอาจมีทักษะและความชำนาญในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราวุธ ปานพรม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา มีระดับการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา จารุจินดา (2561) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการในการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบรูปแบบการบริหาร หลักสูตร สถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การเข้าใจและการใช้เครื่องมือ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในการบริหารในทำงานอาจมีความเข้าใจและการใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีความแตกต่างในการบริหารจัดการสถานศึกษา การเข้าใจและการใช้ข้อมูล ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในการทำงานจึงมีความเข้าใจ เกี่ยวกับด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ที่แตกต่างกันกับครูผู้สอน ซึ่งอาจส่งผลให้การวิเคราะห์และประเมินผลที่การใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรมีความแตกต่างกัน การตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในการทำงานอาจมีการตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล และการใช้ข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรที่แตกต่างกับครูผู้สอน ซึ่งอาจส่งผลให้มีการให้ความสำคัญกับด้านนี้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานพัฒน์ ไกรศร (2565) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารควรพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องและบรูณาการร่วมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนและการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมในการพัฒนา 5 ด้าน คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมกับนักเรียนและสถานศึกษา มีการออกแบบกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการใช้หลักสูตร สร้างทีมงานที่มีความชำนาญและเข้าใจในการบรูณาการใช้หลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประสานงานระหว่างส่วนราชการอื่นๆ เพื่อให้พัฒนาการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า ของการดำเนินพัฒนาการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด รับฟังความ คิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทราบถึงปัญหาและแก้ไขในขั้นตอนต่างๆ และปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น มีการรายงานรายละเอียดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งให้คำแนะนำและแนวทางในการพัฒนาการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี เคน้ำอ่าง (2565) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางความสำเร็จในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้และขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบ้านศรีนคร ตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางความสำเร็จในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เรียนรู้และขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบ้านศรีนคร ตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย คือ บทบาทของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของผู้คนในชุมชนได้ดี กิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการพึ่งตนเอง การจัดการตนเอง และสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคครัวเรือนและชุมชนได้จริง สอดคล้องกับ สุกิจ โพธิ์ศิริกุล และคณะ (2565) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อยกระดับเป็นโรงเรียนพอเพียงท้องถิ่นสังกัดเทศบาล จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางสำคัญที่ได้

นำมาใช้ในการบริหารจัดการคือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินโครงการ กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการศึกษาอบรม ดูงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น พัฒนาครูแกนนำในการเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพรให้ความรู้แก่สถานศึกษาอื่น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงจากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จของสถานศึกษา และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา โดยวิธีการ การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา และการสร้างคู่มือแนวปฏิบัติที่สามารถใช้ได้จริงในสถานศึกษา

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ และความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมของทางสถานศึกษาร่วมกับบูรณาการร่วมกันกับหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นแบบอย่างกับชุมชนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการบูรณาการร่วมกับหลักปรัชญาอื่นๆ เช่น หลักธรรมะ หลักการพัฒนาเศรษฐกิจสู่ความยั่งยืน เป็นต้น เพื่อให้ปรับใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. การศึกษาหลักปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อคนในชุมชน ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานต์ชนิต ตะนัย. (2561). วิจัยเรื่อง **การน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ในโรงเรียนบ้านเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ขวัญกมล ดอนขวา. (2564 :หน้า 153). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีผลต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์. (2564). **การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3** .ปีที่ 23

นพดล สูงอาจ. (2561). **การศึกษาความสอดคล้องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการตัดสินใจเปลี่ยน ระบบการขับเคลื่อนรถยนต์ด้วยระบบใช้น้ำมันเชื้อเพลิงมาเป็นระบบการใช้ก๊าซของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

ผ่องศรี พัฒนมณี. (2560**). ได้ทำวิจัยแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

พงศธร โพธิแก้ว. (2560). **การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนบ้านแม่อ้อใน อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่** .ปีที่ 14: 15

พัฒนาภรณ์ ฉัตรวิโรจน์. (2545). **ได้ศึกษาบทบาทของครูในการส่งเสริมความรู้เศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.**วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. (2560 หน้า 24-25). **การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการศึกษา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มานพ ศิลปะสาน. (2559 , หน้า 5). **การบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ โดยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.ศูนย์สถานศึกษาพอเพียงมูลนิธิยุว สถิรคุณ.

แหล่งที่มา http://www.sufficiencyeconomy.org

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUMTHANI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

นันทิชา ไกรสินธุ์[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Nanthicha Kaisin[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : nanthicha.kais@northbkk.ac.th[1], paradee.an@northbkk.ac.th[2]

(Received : February 10, 2025; Edit : February 20, 2025; accepted : February 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan.(1970). ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มแบบอย่างง่าย (Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA), วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

3. แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า มี 4 แนวทาง 20 ประเด็น สามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูเพื่อวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine level of participatory administration of school administrators under the Pathumthani Provincial Administration Organization, 2) compare level Participatory administration of school administrators under Pathumthani Provincial Administration Organization, classified by gender, education level, and work experience, and 3) study guidelines for development participatory administration of school administrators under the Pathumthani Provincial Administration Organization. The sample in this research was 134 teachers in schools under the Pathumthani Provincial Administration Organization. The sample size determination using the table of Krejcie and Morgan by stratified random sampling and simple random sampling. Data collection tools included questionnaires and Interview form with a reliability of .976. The statistics of data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One - way ANOVA, LSD multiplier comparison method and Content analysis. The research results found that:

1. The participatory administration of school administrators in overall and each aspect were at a high level. The aspect with the highest average value was participation in operations, followed by participation in decision-making, participation in benefits, and participation in evaluation, respectively.

2. The results of the comparison of participatory administration of school administrators classified by gender and education level found that in overall no difference. For the work experience found that in overall, decision-making and participation in operations were not different, Participation in evaluation and participation in benefits were statistically significance different at the .05 level. Teachers with less than 5 years of experience had higher opinions about participatory management than teachers with more than 15 years of experience.

3. The guidelines for developing participatory administration of school administrators under the Pathumthani Provincial Administration Organization have 4 guidelines and 20 issues, which can be summarized as follows administrators must provide opportunities for teachers to exchange ideas in order to plan, set operational objectives, encourage teachers to participate in activities, and give praise when teachers achieve success in their work. They also participate in monitoring and evaluating after the operation.

Keywords: Participatory administration, School administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียนและสังคมโลก อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหน้าที่ภายใต้กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศโดยมีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 กับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตามยุทธศาสตร์ข้อ 6 มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8 (2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการบริหารที่หลากหลายรูปแบบสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดและเกิดผลสำเร็จขององค์กร การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีคุณลักษณะเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษาและการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล (เพ็ญพิศ ผาพองยุน. 2560) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพราะความสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสูงสุดต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยตรงกับนักเรียน มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สังคมไทยต้องการ (สุรภพ นาคนชม. 2564)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กรจะช่วยสร้างความสามัคคีทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมดและช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงานและการหยุดงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากรระดับล่าง ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กรเป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กรและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอมรวมทั้งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความกระตือรือร้นขึ้นในสถานศึกษาที่ผู้บริหารได้ให้มีส่วนร่วมในการทำงานในครั้งนี้ ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และในสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะต้องมีการจัดโดยการกระจายอำนาจให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ทำงานในหน้าที่ของตนเอง (เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. 2553) และงานวิจัยไทวู และโอกันเลต (Taiwo; & Ogunlade. 2020) ระบุว่าผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรให้ครูของตนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้านการเงินของโรงเรียน การแก้ไขข้อขัดแย้งสวัสดิการพนักงาน ด้านวินัย งานวิชาการและกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของครูได้และกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานของครูได้ จากการศึกษาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ฝ่ายบริหารการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนและวิชาการ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานการศึกษาพิเศษ งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย งานห้องสมุดประชาชน งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาและงานอื่น ๆ ด้านการศึกษาที่ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. 2567: ออนไลน์) จากรายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหาร

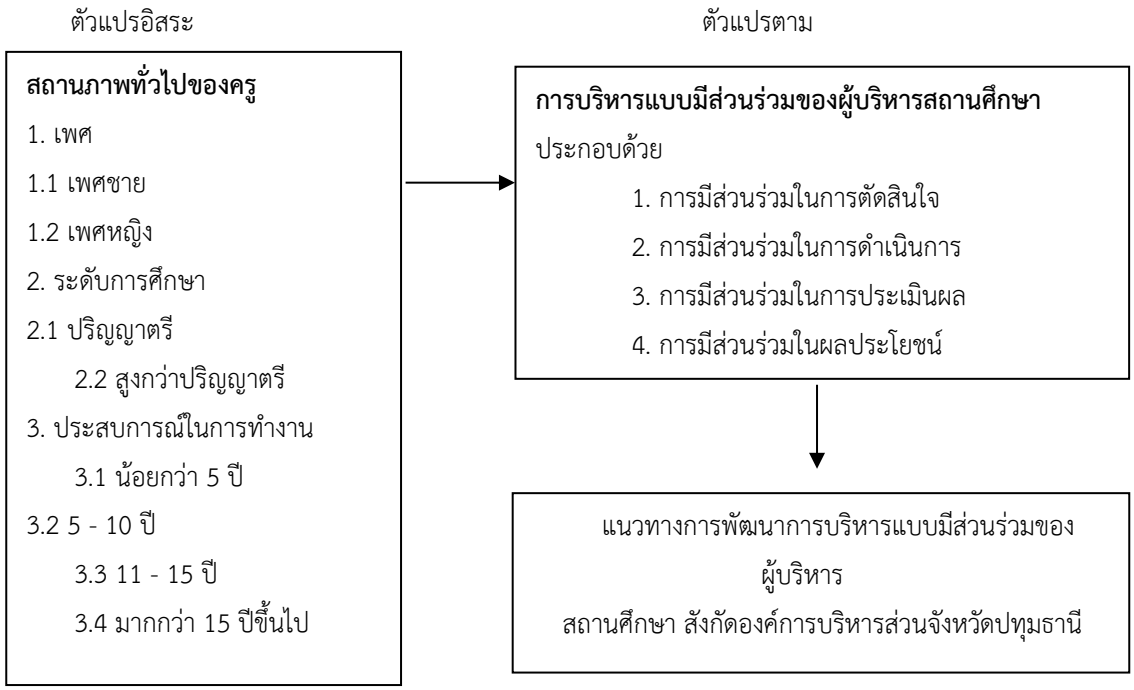
ส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าการประเมินคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงและพัฒนาคือผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมและมีความสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย หากว่าฝ่ายบริหารไม่ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอาจจะส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 205 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 134 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei & Morgan. 1970: 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มแบบอย่างง่าย (Random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย

1. เพศ ได้แก่ 1.1 เพศชาย และ 1.2 เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา ได้แก่ 2.1 ปริญญาตรี และ 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 3.1 น้อยกว่า 5 ปี 3.2 5 - 10 ปี 3.3 11 - 15 ปี และ 3.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Ration Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554)

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมี ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน รวม 5 ท่าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best 1997: 190) ดังต่อไปนี้

4.50-5.00	หมายถึง	มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
0.50-1.49	หมายถึง	มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test แบบ Independent sample) และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. วิเคราะห์แนวทางการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=134)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.13	.706	มาก	2

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.18	.597	มาก	1
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.10	.691	มาก	4
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.11	.704	มาก	3
รวม	4.15	.645	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = .645) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .597) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .706) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = .704) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = .691) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

(n=134)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ชาย	4.17	.651	.561	.576
	หญิง	4.10	.743		
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	ชาย	4.22	.566	.674	.502
	หญิง	4.15	.619		
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ชาย	4.16	.638	.833	.406
	หญิง	4.06	.724		
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ชาย	4.17	.651	.747	.457
	หญิง	4.07	.739		
	ชาย	4.19	.600	.619	.537
รวม	หญิง	4.12	.675		

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=134)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตัดสินใจ	ปริญญาตรี	4.10	.714	-.634	.527
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	.692		

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	ปริญญาตรี	4.16	.598	-.519	.605
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	.601		
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ปริญญาตรี	4.10	.708	-.211	.833
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.12	.654		
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ปริญญาตรี	4.10	.714	-.274	.784
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.14	.688		
รวม	ปริญญาตรี	4.13	.648	-.588	.558
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	.642		

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.554	3	1.185	2.448	.067
	ภายในกลุ่ม	62.914	130	.484		
	รวม	66.468	133			
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	ระหว่างกลุ่ม	2.291	3	.764	2.195	.092
	ภายในกลุ่ม	45.227	130	.348		
	รวม	47.518	133			
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3.936	3	1.312	2.859*	.040
	ภายในกลุ่ม	59.651	130	.459		
	รวม	63.587	133			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	4.716	3	1.572	3.330*	.022
	ภายในกลุ่ม	61.373	130	.472		
	รวม	66.088	133			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.875	3	.958	2.372	.073
	ภายในกลุ่ม	52.518	130	.404		
	รวม	55.393	133			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่แตกต่างกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ดังตาราง 5 - 6

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=134)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		4.22	4.11	4.28	3.80
น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	.112	-.059	.423*
			(.478)	(.744)	(.018)
5 - 10 ปี	4.11		-	-.171	.311
				(.300)	(.052)
11 - 15 ปี	4.28			-	.482
					(.09)
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
		4.26	4.13	4.28	3.77
น้อยกว่า 5 ปี	4.26	-	.124	-.023	.483**
			(.434)	(.897)	(.008)
5 - 10 ปี	4.13		-	-.148	.358*
				(.374)	(.028)
11 - 15 ปี	4.28			-	.507**
					(.007)
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.77				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีสรุปว่า มี 4 แนวทาง 20 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีประเด็นดังนี้ 1) ควรมีข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนครบถ้วน 2) การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหลาย ๆ ทางเลือก 4) การประชุมเพื่อร่วมกันตัดสินใจ 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

แนวทางที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีประเด็นดังนี้ 1) ทุกคนต้องทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและสิ่งที่ได้รับมอบหมาย 2) มีการดำเนินการให้ภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม 3) การร่วมกันวางแผนการทำงานตามความถนัด 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 5) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการกับผู้บริหาร

แนวทางที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีประเด็นดังนี้ 1) ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผล 2) นำผลการประเมินมาวิพากษ์ร่วมกันเพื่อการพัฒนา 3) มีการประชุมวางแผนติดตามประเมินผล 4)การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู 5)สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู

แนวทางที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน 2) ยึดหลักธรรมมาภิบาล 3) สามารถตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีกระบวนการบริหารงานที่มีการวางแผนมอบหมายงานเป็นระบบที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนมีส่วนในการวางแผนตัดสินใจและทำให้การดำเนินบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ ดังที่ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ(2560) สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารโดยให้บุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการก ารตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้ เป็นหลักการของการบริหารงานที่มีผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ ได้ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัย อาวิลซัน สาอิ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี รับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานมีส่วนร่วมถูกนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง อีกทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มหาสาเหตุของปัญหา ร่วมตัดสินใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน ดังที่ วัชรากร ชวดกลางลา (2565) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญมากที่สุด เนื่องจากงานบริหารทุก ๆ ด้านจะต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารหากมีความรอบคอบ ได้ทำการศึกษาข้อมูลที่มีอยู่อย่างเพียงพอก็จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หากการตัดสินใจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะส่งผลเสียหายต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ยลญา อินทร์ปัญญา (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี สามารถบริหารให้ครูมีความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงานและการดำเนินการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ดังที่ ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) สรุปว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการ (Implementation) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของสถานศึกษาทั้งงานประจำและงานทั่วไปอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงความผูกพันในงาน พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกันขณะดำเนินงาน มีความเห็นชอบและพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ ยลญา อินทร์ปัญญา (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่งเสริมให้ครูสามารถนำเสนอผลการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับทางผู้บริหารสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลในการ ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประเมินงานในสถานศึกษา ดังที่ ราม เรือนทองดี (2564) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึงการที่สถานศึกษานั้นมี การมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการ งานกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการรายงาน เผยแพร่ให้บุคลาก รทุกคนในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อนาผลไปพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้ทราบถึง ผลดี ผลเสีย และหาทางแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัย อาวิลซัน สาอิ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เปิดโอกาสให้ครูได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนา อีกทั้งได้สนับสนุนด้านสวัสดิการแก่ครูอย่างเท่าเทียมกันและได้รับผลประโยชน์ตามที่องค์กรได้พึงกำหนดไว้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ พจนารถ วาดกลิ่น (2556) สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงาน มีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับ พร้อมช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง

ในด้านการมีหนี้สิน ด้านการแตกแยก ด้านการขัดแย้ง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย ณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญากร ดาดขุนทด (2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีการมอบหมาย และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบกับปัจจุบันการเท่าเทียมกันด้านสิทธิ เสรีภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของเพศหญิงและชายเท่าเทียมกัน ซึ่งการมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงไม่ได้คำนึงถึงตัวแปรด้านเพศ สอดคล้องกับงานวิจัย คาวี พุทธคี (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ยลญา อินทร์ปัญญา (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ บุษกร ศรีโมรา (2565) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจเป็นเพราะผู้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในมุมมองและแนวคิดเดียวกัน เกิดจากความสามัคคี ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย คาวี พุทธคี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ยลญา อินทร์ปัญญา (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานโดยการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน รวมไปถึงชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในการจัดการศึกษาและกำหนดนโยบาย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารเครือข่ายที่หลากหลายทำให้เกิดความร่วมมือกับทุก ๆฝ่ายทุก ๆหน่วยงานส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัย ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ปณัยกร แซ่เฉี้ยง (2559) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ปัญญากร ดาดขุนทด (2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ กับครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน การมอบหมายงานและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการรับรู้และเข้าใจของผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งมีส่วนร่วมให้เห็นหรือรับรู้ได้ในระดับที่แตกต่างกัน การออกคำสั่งหรือการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการประเมินต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังที่ ราม เรือนทองดี (2564: 28) สรุปว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษาเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน วางแผน การลงมือปฏิบัติและการรับผลตอบแทนในด้านของคำชมเชย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัย คาวี พุทธคี (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีสรุปว่า มี 4 แนวทาง 20 ประเด็น สรุปภาพรวมดังนี้ ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูเพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริพร จันทะศรี (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าแนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรให้คณะครูเข้ามามีส่วนในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่คณะครูด้วยความเชื่อใจ ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร และผู้บริหารควรมีกระบวนการการบริหารเป็นไปตามขั้นตอนมีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล อาวิลซัน สาอิ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ข้อเสนอแนะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูเพื่อวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมทำประโยชน์ในกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลหลังการดำเนินงาน ณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ และสังเกตวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ครูคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ และณษธัศ ฐิติธนภูมิ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมแสดงความยินดีเมื่อผลการดำเนินงานออกมามีผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณา และร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยน แสดงความเห็น และร่วมตัดสินใจในเลือกเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับองค์กรภายนอกและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน กำกับติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้ครูเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจยกย่องและชมเชยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดทีมงานที่ร่วมมือร่วมใจกันทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

คาวี พุทธคี. (2567). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน. 5(3): 100-113.

ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ณรงค์ศักดิ์ สั่งสอน (2567). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** วารสารเสียงธรรมจากมหายาน. 10(2): 86-99.

ณษธัศ ฐิติธนภูมิ. (2566). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น. 5(2): 189-204.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 4(1): 76-187.

บุษกร ศรีโมรา. (2565). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 6(2): 109-117.

บุญชม ศรีสะอาด. (2557). **การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิชย์.

ปณัยกร แซ่เฉี้ยง. (2559). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภออุทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วารสารบัณฑิตศึกษา กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2568, จาก http://www.edu- journal.ru.ac.th/index. php/abstractData/index.

ปัญญากร ดาดขุนทด. (2566). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามทะเลสอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5**. Education Journal of Nakhonratchasima College. 2(2): 31-44.

พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพ็ญพิศ ผาพองยุน. (2560). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.อุดรธานี: วิทยาลัยสันตพล.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ยลญา อินทร์ปัญญา. (2567). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี.** วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 25(2): 1929-1942.

ราม เรือนทองดี. (2564**). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพร จันทะศรี. (2567). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 4(1): 259-270.

สุรภพ นาคนชม. (2564). **การพัฒนาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนทรี แสงอุไร. (2559). **การบริหารแบบมีสวนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา.ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สมเดช สีแสง. (2547). คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ.กรุงเทพฯ: บรรณกิจ

อาวิลซัน สาอิ. (2567) **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มภาคีเครือข่ายสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อิสระ ออมอด. (2567). **แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน. (10)1: 178-189.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2567). **รายงานการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2566**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2567, จาก https://pathumpao.go.th/%e0%b8%81%

Best, John W. & James V. Kahn. (1997). **Research in Education.** 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.

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

Taiwo, A.E. and Ogunlade, L.A. (2020). **Teachers' Decisional Participation and JobSatisfaction in Secondary Schools in Ekiti State,** Nigeria. International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 12(1): 1-11.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

แพรวพรรณ สันติชัยรัตน์[1], ชีวิน บุญถม[2], วิภาส ทองสุทธิ์[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Preawpan Santichairat[1], Cheewin Boonthom[2], Vipas Thongsuddhi[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6604033200148@nmc.ac.th[1], Wint2505@gmail.com[2], drvipas@gmail.com[3]

(Received : February 12, 2025; Edit : February 25, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to: 1) Study the level of skills of school administrators in the 21st century, 2) Compare the skills of school administrators in the 21st century classified by position, work experience, and school size, and 3) Explore ways to develop the skills of school administrators in the 21st century under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1. The sample group consists of 327 school administrators and teachers, selected according to Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The research tools used were a 5-point Likert scale questionnaire and an interview form, with the content validity index ranging from 0.80 to 1.00, and the reliability of the entire questionnaire being 0.97. The data analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. The skills of school administrators in the 21st century, under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 1, were overall at a high level.

2. The comparison of skills among school administrators by position and work experience showed statistically significant differences at the .05 level, while the comparison by school size showed no significant differences.

3. The development guidelines for school administrators' skills in the 21st century included five areas: 1) communication skills, 2) organizational management skills, 3) analytical and creative thinking skills, 4) technological and digital skills, and 5) interpersonal skills.

Keywords : Skills of school administrators, Skills of school administrators in the 21st century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างที่สุด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องอาศัยการวางแผนในการบริหารจัดการศึกษาที่ดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งในโลกโลกศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก เป็นเหตุอันเป็นทางให้เกิดผลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างครอบครัวและวิถีชีวิตของประชาชน ความก้าวหน้าทางสิทธิมนุษยชนและการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคม ภาวะเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเศรษฐกิจการผลิตมาสู่เศรษฐกิจบริการ และเศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้เกิดการพัฒนาของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และธุรกิจออนไลน์ รวมถึงทางด้านการจัดการศึกษา ระบบการศึกษาต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อความต้องการใหม่ ๆ โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่สามารถรองรับการทำงานในโลกที่มีเทคโนโลยีสูง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หากดำเนินการด้วยความล่าช้าอาจส่งผลให้เสียโอกาสที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ อีกมากมาย เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลง อาจส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างมาก โดยจำเป็นจะต้องมีการวางพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาและยกระดับคนในทุกช่วงวัยให้เป็นมนุษย์ที่เก่ง ดี และมีความสุข อย่างมีคุณภาพ มีหลักการคิดที่ถูกต้อง เพื่อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในยุคปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงการศึกษาไปอย่างมาก โดยเฉพาะการเข้าถึงข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าและเรียนรู้ได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ไม่จำกัดแค่ในห้องเรียน ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งยังมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในห้องเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมาก ด้วยเครื่องมือและแพลตฟอร์มที่หลากหลาย เช่น การเรียนออนไลน์ วิดีโอการสอน และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเรียนรู้สะดวกขึ้น นักเรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่มีคุณภาพจากทั่วโลก และเรียนรู้ในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ไม่เพียงแต่ตอบโจทย์ปัจจุบัน แต่ต้องคาดการณ์อนาคตและวางแผนระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์แนวโน้มและสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม เน้นการพัฒนาและการดูแลทรัพยากรมนุษย์ในมิติที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการเปลี่ยนภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและสมรรถนะที่ดีจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคม การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเรียนรู้เข้าใจวิธีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ให้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัย ควรบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสม ควรเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิวกร มูลละ และคณะ, 2566) แนวคิดของ Griffin (1998), Hoyle, English and Steffy (2005), Weigel (2012), วิจารณ์ พานิช (2555), แพรดาว สนองผัน (2557), ศศิตา เพลินจิต (2558), ชัยยนต์ เพาพาน (2559), กรรณิกา

เรดมอนด์ (2559), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) และชานนท์ วรรณา (2562) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการสื่อสาร) 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเขตบริการการศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา รวม 143 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล พัฒนาครูผู้สอนทั้งระบบ และพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนตามความถนัด อีกทั้งเสริมสร้างการอ่าน ให้ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีผลการดำเนินงานยกระดับคุณภาพอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังประสบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลต่อเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามจุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในเรื่องการสร้างสรรค์งานวิถีใหม่ภายใต้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะนำองค์กรในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามจุดเน้นนโยบาย ซึ่งควรได้รับการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

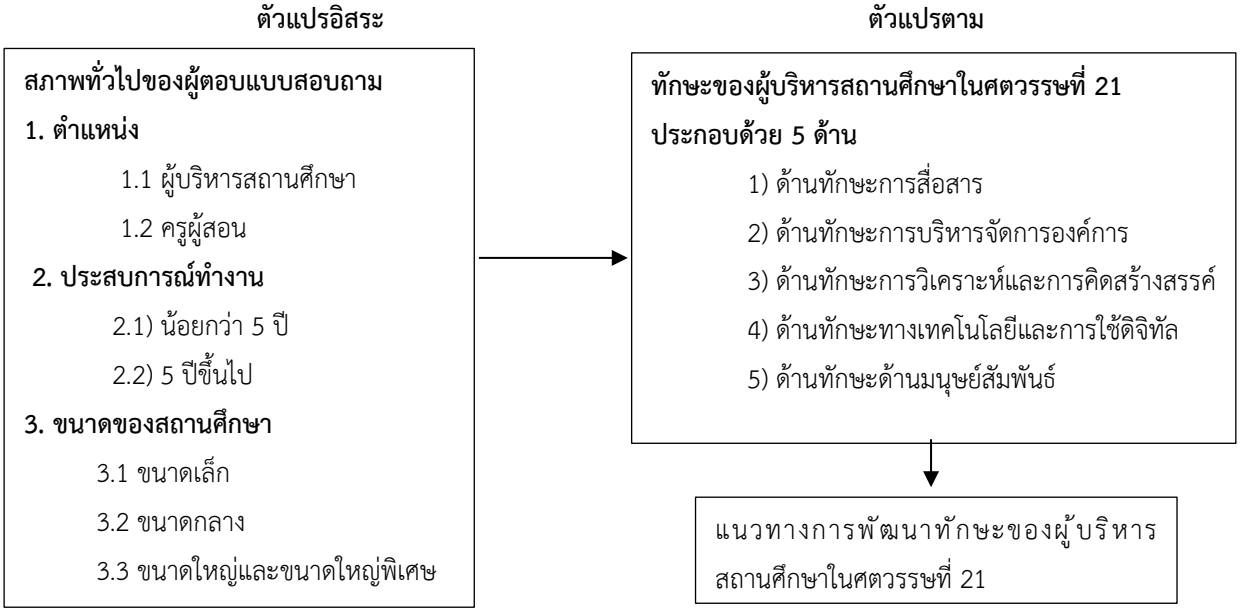
1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Griffin (1998), Hoyle, English and Steffy (2005), Weigel (2012), วิจารณ์ พานิช (2555), แพรดาว สนองผัน (2557), ศศิตา เพลินจิต (2558), ชัยยนต์ เพาพาน (2559), กรรณิกา เรดมอนด์ (2559), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) และชานนท์ วรรณา (2562) สามารถสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพประกอบ



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 เป็นจำนวน 2,364 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์หรือผลงานดีเด่นด้านการบริหาร จำนวน 5 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2) ครูผู้สอน 2. ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 2.1) น้อยกว่า 5 ปี 2.2) 5 ปีขึ้นไป และ 3. ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย 3.1) ขนาดเล็ก 3.2) ขนาดกลาง 3.3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ

3) ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

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

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.7 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .97

1.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามโดยแนบคิวอาร์โค้ดลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบ 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิด บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	3.80	0.36	มาก	3
2	ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ	3.88	0.53	มาก	2
3	ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.68	0.57	มาก	5
4	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.77	0.51	มาก	4
5	ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.90	0.59	มาก	1
	ภาพรวม	3.80	0.39	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.90, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X}$ = 3.88, S.D.= 0.53) และด้านทักษะการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.= 0.36) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.57)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	3.82	0.31	3.79	0.38	0.90	0.369
2	ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ	3.73	0.60	3.95	0.48	-3.20*	0.002
3	ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	3.36	0.53	3.83	0.53	-7.43*	0.001
4	ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.68	0.42	3.82	0.55	-2.40*	0.017
5	ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	4.10	0.52	3.80	0.60	4.55*	0.000
	ภาพรวม	3.74	0.34	3.84	0.41	-2.09*	0.037

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านทักษะการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า5ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	3.74	0.32	3.84	0.38	-2.85*	0.005
2	ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ	3.90	0.48	3.87	0.67	0.54	0.587
3	ด้านทักษะการวิเคราะห์และ	3.77	0.44	3.61	0.65	2.709*	0.007

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า5ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	การคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	3.68	0.52	3.85	0.50	-3.05*	0.002
5	ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.68	0.53	4.07	0.58	-6.38*	0.000
	ภาพรวม	3.75	0.35	3.85	0.41	-2.305*	0.022

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทักษะการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.105	2	0.552	4.453*	0.012
		40.188	324	0.124		
	รวม	41.292	326			
ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.164	2	0.582	2.089	0.125
		90.236	324	0.279		
	รวม	91.399	326			
ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	5.756	2	2.878	9.318*	0.000
		100.079	324	0.309		
	รวม	105.835	326			
ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.471	2	0.236	0.888	0.412
		85.982	324	0.265		
	รวม	86.453	326			
ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	11.636	2	5.818	18.444*	0.000
		102.203	324	0.315		
	รวม	113.839	326			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	0.428	2	0.214	1.420	0.243
		48.822	324	0.151		
	รวม	49.250	326			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทักษะด้านการสื่อสาร

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
		3.841	3.763	3.929
เล็ก	3.841	-	.07823	-.08715
กลาง	3.763	-	-	.16538*
ใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.929	-	-	-

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทักษะด้านการสื่อสาร ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
		3.444	3.767	3.583
เล็ก	3.444	-	.32260*	.13930
กลาง	3.767	-	-	.18330
ใหญ่และใหญ่พิเศษ	3.583	-	-	-

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.119	3.766	4.226
เล็ก	4.119	-	.35392*	-.10679
กลาง	3.766	-	-	.46071*
ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.226	-	-	-

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ในด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการติดต่อภายในหน่วยงาน รวมทั้งการเป็นผู้ฟังที่ดี ใช้ภาษาที่สุภาพและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร เช่น การชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำผลงานดี ด้านการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนและจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีความสุขและพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ในด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องสามารถคิดนอกกรอบและหาวิธีการที่เป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กร การมองภาพรวมขององค์กรและการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จะช่วยในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเป็นอีกด้านที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กร รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น สุดท้ายในด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยืดหยุ่น เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ แต่ใช้การสื่อสารที่ไพเราะและเป็นกันเอง การทำงานร่วมกันและการให้คำแนะนำจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ และด้านทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในสถานการณ์ของศตวรรษที่ 21 รู้ทิศทางของตนเองว่าจะบริหารสถานศึกษาอย่างไร และติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทุกนโยบาย มีการวางแผน การจัดการ และการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการจัดกระบวนการเรียนการสอน อีกทั้งยังสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ โดยการจัดฝึกอบรมโดยให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีรัตน์ ถาริวร และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ตำแหน่งผู้บริหารอาจมีความคิด กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และความสามารถในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจทุกเรื่องที่นำไปสู่การพัฒนาได้ตรงตามเป้าหมายมากกว่าตำแหน่งครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ สุระภักดิ์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานทำให้บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัย ของนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนพงษ์ แสงพันธ์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ล้วนเป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกขนาดของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารยังคงต้องใช้ทักษะเหล่านี้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารมีการฝึกอบรมหรือศึกษาแหล่งข้อมูลที่ทำให้ผู้สามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกรรยา อังคุระษี (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพิรญา โพธิ์ทอง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ สื่อสารแบบสองทางที่ไม่เพียงแต่บอกข้อมูล แต่ยังฟังความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย การใช้คำพูดที่สุภาพและให้กำลังใจจะช่วยลดปัญหาภายในสถานศึกษา นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น ระบบออนไลน์หรือแพลตฟอร์มต่างๆ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น ผู้บริหารยังควรมีท่าทางการสื่อสารที่เหมาะสมและการให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีทักษะในการวางแผนและบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การวางคนให้ตรงกับงานและแบ่งภาระงานอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ โดยการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและการบริหารงบประมาณให้ตรงตามโครงการและวัตถุประสงค์จะช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน และยังช่วยให้การติดตามและตรวจสอบผลการทำงานทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้การขับเคลื่อนงานตามกรอบนโยบายและเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนก็มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดี มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน การคิดนอกกรอบและหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรสามารถคิดเชื่อมโยงสถานการณ์ต่าง ๆ และมองภาพรวมขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานและคุณภาพของสถานศึกษาในที่สุด ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในทุกด้าน ทั้งในเรื่องการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในโรงเรียน การใช้ AI และเครื่องมืออย่าง Canva หรือการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เช่น E-learning หรือ Zoom ซึ่งจะช่วยให้การทำงานและการเรียนรู้มีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การและสถานศึกษา แสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน โดยไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ แต่จะต้องใช้การสื่อสารที่มีความเป็นมิตรและยืดหยุ่นในการทำงาน ร่วมมือกับทีมงานในการพัฒนาองค์กร และให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระยุทธ เรืองธรรม (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบวา แนวทางการพัฒนาทักษะของผูบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีองคประกอบ 5 ดาน ไดแก 1) ดานการริเริ่มสรางสรรค 2) ดานเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ดานการสื่อสาร 4) ดานมนุษยสัมพันธ ประกอบดวย 3 วิธีดำเนินการ และ 5) ดานนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรศักดิ์ คุ้มศรี (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) แนวทางการพัฒนา และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตัวอย่างสุภาพและมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรู้สึกเชื่อมั่น ให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของครู นักเรียน หรือผู้ปกครองด้วยความเข้าใจและเคารพ เมื่อมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ ควรอธิบายเหตุผลให้ทุกฝ่ายเข้าใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดความเข้าใจผิด จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารควรต้องวางแผนที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารทรัพยากร บริหารจัดการครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านทักษะการวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรฝึกฝนการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้คิดลึกซึ้ง และสามารถระบุปัญหาได้อย่างชัดเจน เปิดใจรับฟังความคิดใหม่ ๆ และมองหาวิธีการที่ไม่จำกัดอยู่แค่ใน กรอบเดิม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

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

กรรณิกา เรคมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารขั้นพื้นฐาน.** คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชานนท์ วรรณา. (2562). **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ "ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21".** มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง. (2565, กันยายน - ธันวาคม). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1**. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์, 12 (3)

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

ปวีรัตน์ ถาริวร และคณะ. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**.**

พรพรรณ สุระภักดิ์. (2566, กันยายน - ตุลาคม). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7 (5)

พัฒนพงษ์ แสงพันธ์. (2566). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหมงกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรดาว สนองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษในสตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.

วีระยุทธ เรืองธรรม. (2565, กรกฎาคม - ธันวาคม). **แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.** วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์ , 9 (2)

วัชรศักดิ์ คุ้มศรี. (2566, กรกฎาคม - กันยายน**). แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11 (44)

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ศิวกร มูลละ และคณะ. (2566). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2**. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9 (1)

สุกรรยา อังคุระษี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2566). **แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2567.** (online). Available: https://www.korat1.go.th/. [2567, พฤษภาคม 12]

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13** (พ.ศ. 2566—2570). ราชกิจจานุเบกษา.

Griffin, R. W. (2013). **Management principles and practices (11th ed).** Canada: Nelson Education.

Hoyle, English and Steffy. (2005**). Skills for Successful 21 st Century School Leaders**. [n.p.]

Weigel. (2012**). Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze Preparing School Leaders: 21st** Century Skills lid: National Association of Secondary School Principals (NASSP). [n.p.].

บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์

INTEGRATING MEDITATION IN THERAVADA BUDDHIST PHILOSOPHY WITH THE CREATION OF VISUAL ARTS

สักชาติ ศรีสุข[1], พระสุทธิสารเมธี,ผศ.ดร.[2]
Sakachart Srisuk[1], PhraSuthisanmethee, Asst.Prof.Dr.[2]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahamakut Buddhist University
Corresponding Author's Email: sakachart.4art@gmail.com

(Received : March 4, 2025; Edit : March 12, 2025; accepted : March 12, 2025)

บทคัดย่อ

ดุษฎีนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ 2) ศึกษาสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท 3) บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ 4) เสนอแนวทางการบูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ สัมภาษณ์เชิงลึก 1. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2.กลุ่มสายงานด้านการสร้างงานทัศนศิลป์ 3. ตัวแทนผู้ได้รับอิทธิพลหรือชื่นชอบงานสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ ผลจากการวิจัยพบว่า: 1. ผลงานที่เกิดจากความคิด และการสร้างสรรค์ขึ้นในรูปแบบและลักษณะต่าง ๆ โดยแสดงออกทางด้านทักษะ กระบวนการสุนทรียภาพ ความรู้สึกประทับใจ ความสะเทือนอารมณ์ และรสนิยมของแต่ละคนที่ปรากฏให้เห็นในสังคม การสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ เป็นผลงานที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อแสดงออกถึงทักษะฝีมือ ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ความรู้สึก 2. สมาธิ คือ จิตตั้งมั่น เรียบสม่ำเสมอ อยู่กับสิ่งนั้น ไม่ฟุ้งซ่านกระสับกระส่าย กระวนกระวาย พิจารณาคิดสิ่งใด ต้องอยู่กับสิ่งนั้นสิ่งเดียว ความตั้งดำรงอยู่แห่งจิต

3. นำสมาธิ 3 ระดับ คือ ขณิกสมาธิ อุปจารสมาธิ อัปปนาสมาธิ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ทางความรู้สึก ด้านการรับรู้ทางการมองเห็น และด้านการรับรู้ทางความคิด

4. แนวทางการบูรณาการ เสนอเป็น แนวคิดของ SCE MODEL : S = Stable Feeling (ความรู้สึก มั่นคง), C = Creative Vision (การมองเห็น สร้างสรรค์), E = Excellent Concept (แนวความคิด เป็นเลิศ)

คำสำคัญ : 1. บูรณาการ; 2. งานทัศนศิลป์; 3. พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This thesis aims to 1) study the theoretical concept of visual art creation 2) study meditation in Theravada Buddhist philosophy 3) integrate meditation in Theravada Buddhist philosophy with visual art creation 4) propose guidelines for integrating meditation in Theravada Buddhist philosophy with visual art creation In-depth interviews 1. Buddhist scholars 2. Visual art creation groups 3. Representatives of those who have been influenced or enjoy visual art creation The results of the research found that: 1. Works resulting from thoughts and creations in various forms and characteristics, expressing skills, aesthetic processes, impressions, emotions, and tastes of each person that are seen in society. Visual art creation is a work created by humans to express skills, creativity, and emotions. 2. Meditation is the mind that is steady, steady, and stays with that thing, without being distracted, restless, or anxious. When considering or thinking about something, you must stay with that thing only. The existence of the mind

3. Bring 3 levels of concentration, namely Khanika Samadhi, Upacara Samadhi, and Appanā Samadhi, to use in creating visual art in 3 aspects: the perception of feelings, the perception of vision, and the perception of thoughts

4. The integration approach is presented as the concept of SCE MODEL: S = Stable Feeling (stable feeling), C = Creative Vision (creative vision), E = Excellent Concept (excellent concept)

Keyword : 1.Integration; 2.Visual art; 3.Theravada Buddhist philosophy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานทัศนศิลป์นั้นเป็นการแสดงออกทางแนวคิดของศิลปิน ที่ถ่ายทอดผ่านเทคนิคในแขนงต่าง ๆ ของสาขาวิชาที่ศิลปินมีความสนใจ และค้นหาค้นคว้าจนเกิดชำนาญ กระบวนการถ่ายทอดที่ประกอบด้วย แนวคิด ทักษะทางเทคนิคกระบวนการทางทัศนศิลป์ ผ่านเรื่องราวที่ศิลปินต้องการนำเสนอ แนวคิด มุมมอง อารมณ์ความรูสึก สะท้อนถึงวิถีชีวิต สังคม คติความเชื่อ ศาสนา ปรัชญา ถ่ายทอดรูปแบบทางทัศนธาตุ รูปธรรมสู่ความหมายในเชิงนามธรรม เพราะเฉพาะผู้ศึกษาจึงจะกล่าวถึงความสำคัญในองค์ประกอบของกระบวนการ ที่ศิลปินหรือศึกษาจำเป็นต้องใช้สมาธิเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ศิลปะ ความรู้ความเข้าใจทางการปฏิบัติสมาธิ ถึงคุณประโยชน์ที่สำคัญ และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในแนวทางที่ถูกต้อง ตามสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ที่สร้างสามารถสร้างเสริม คุณสมบัติทางความรู้สึก จิตวิญญาณ และยกระดับจิตใจ

การสร้างสรรค์งานทัศนศิลป์นั้นมักจะประสบปัญหาด้านความนิ่ง ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งทางความคิดและอริยบทของวิถีชีวิต ย่อมทำให้การสร้างสรรค์ มีคุณภาพงานนั้นน้อยลง เมื่อมีสิ่งอื่น ๆ เข้ามารบกวนจิตใจมาก ผลที่ตามมาคือ การสะท้อนถึงคุณภาพที่ไม่ประสบผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควรและลดลงเยอะ การพิจารณาถึงอุปสรรคปัญหาสำหรับคนที่ทำงานทัศนศิลป์นั้น การเตรียมตัวก่อนลงมือสร้างสรรค์การทำความเข้าใจถึงสภาวะความนิ่งด้วยจิตที่นิ่ง การสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นพุทธศาสนา ในทัศนของบบางประเภทของงานเมื่อมันเกิดความผิดเพี้ยนทางสภาวะความนิ่ง ของจิตไม่จดจ่อ ซึ่งสามารถสะท้อนออกมาทางฝีมือได้เพราะฉะนั้นในลักษณะนี้เราจึงมองได้พุทธศาสนาสอนเรื่องจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการทำจิตใจให้สงบนั่นจึงเป็นเรื่องของสมาธิ ในสมาธิของพุทธนั้น เท่าที่ศึกษามา เราจะเห็นว่าพุทธสอนเรื่องของสมาธิทำจิตใจให้นิ่ง เมื่อนิ่งแล้วเกิดเป็นพลังได้ในการที่เราจะประกอบกิจหรือทำงานใด ๆ ก็แล้วแต่ ถ้าจิตใจมันนิ่ง ทำให้งานชิ้นนั้นออกมาดี ด้วยการเอาจิตจดจ่อไปกับสิ่งนั้น พระพุทธศาสนาได้สอนในเรื่องนี้ เพราะฉะนั้นหลักสมาธิของพุทธและหลักธรรมะ จึงสามารถเข้าไปช่วยพัฒนาคุณภาพ ในบางชิ้นงานได้อย่างเหมาะสม และเรียกได้ว่า “การเข้าใจถึงกระบวนการ ทางการสร้างสรรค์ทักษะฝีมือและสร้างสรรค์ทักษะทางจิตใจนั้นเอง” เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงมองว่าการทำวิจัยในเรื่องการบูรณาการหลักสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ สำหรับผู้ที่ทำงานทัศนศิลป์ด้านนี้ จึงสนใจที่จะทำวิจัยในเรื่องนี้ การสร้างสรรค์งานทัศนศิลป์จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเข้าใจถึงหลักธรรมของสมาธิ การเรียนรู้ปฏิบัติและนำหลักของสมาธิมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งก่อนและระหว่างการสร้างสรรค์ที่สามารถเป็นแนวทางเกิดคุณภาพในการพัฒนาผลงานได้ง่ายยิ่งขึ้น ทัศนสัมพันธภาพวิถีชีวิตมนุษย์ กับทัศนศิลป์ ศิลปะการสร้างสรรค์ แนวทางของพลังสมาธิในผลงานสร้างสรรค์ของศิลปินสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบคือ การใช้พลังสมาธิแบบกินระยะเวลาในการสร้างสรรค์ผลงาน การใช้พลังสมาธิแบบฉับพลันในการสร้างสรรค์ผลงาน การใช้พลังสมาธิทั้งแบบกินระยะเวลาและแบบฉับพลันในการสร้างสรรค์ผลงาน (นพเกล้า ศรีมาตย์กุล และคณะ, 2562)

ในศาสนาพุทธสมาธิสามารถเกิดเองได้ทุกอิริยาบถ เป็นธรรมชาติเดิมแท้ เป็นอุปนิสัยเก่าของจิตซึ่งเคยเกิดขึ้นในจุติแรกบนโลก มนุษย์ล้วนมีลักษณะเป็นพรหมด้วยตนเองอยู่ก่อนแล้ว ดังนั้นสมาธิจึงไม่จำเป็นต้องเข้าใจ พุทธภาวะหรือธรรมชาติแห่งความเป็นพุทธะที่มีอยู่แล้วในคนทุกคนนั้นเป็นธรรมชาติดั้งเดิมของสรรพสัตว์ สิ่งที่บดบังพุทธภาวะคือความคิดปรุงแต่งซึ่งก่อให้เกิดตัวตน เมื่อมนุษย์สามารถขจัดความคิดปรุงแต่งต่าง ๆ ออกไป ก็จะไม่มีตัวตน และไม่มีความยึดติดทั้งหลาย มองเห็นความเป็นเอกภาพของสรรพสิ่ง เห็นถึงความจริงตามความเป็นจริงได้อย่างแจ่มแจ้ง

การบูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ในหลักพุทธปรัชญา การสะท้อนแนวคิดสู่วิถีการดำเนินชีวิตการแสวงหาความจริงแท้ผ่านการศึกษาเรียนรู้กระบวนการของจิตด้วยหลักทางธรรมชาติ และหลักทางวิชาการปรัชญา “ทฤษฎีจิตนิยม (Idealism)” ธาตุแท้ของมนุษย์ โดยเน้นในเรื่องของจิตเพราะ จิต เท่านั้นเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงกับหลักทางการปฏิบัติสมาธิ เพื่อพัฒนาภายในจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ภายนอก และการทำความเข้าหลักธรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติสมาธิเป็นอย่างไร เช่น โพธิปักขิยธรรมที่เป็นข้อปฏิบัตินำไปสู่จุดหมายของสมาธิที่ประกอบด้วย สติปัฏฐาน 4, สัมมัปธาน 4, อิทธิบาท 4, อินทรีย์ 5, พละ 5, โพชฌงค์ 7, มรรคมีองค์ 8 ถ่ายทอดผ่านการสร้างงานทัศนศิลป์ สู่วิถีบริบทในวิถีศิลปะหรือแต่ละสาขาอาชีพ ดังที่ผู้วิจัยจึงมองถึงวิถีแห่งคติธรรมความเชื่อ ความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาอันเป็นหลักจริยวิถีแห่ง

ความจริง การเชื่อมโยงเผยแผ่หลักธรรมที่ประจักษ์ทั้งในขั้นสามัญและเชิงลึก ซึ่งสามารถเป็นแนวทางการศึกษา การปฏิบัติสู่ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของสังคมมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ในการแปรความหมายทางปรัชญาการแสวงหาหนทางการเข้าใจเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรค์ทัศนศิลป์
2. เพื่อศึกษาสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท
3. เพื่อบูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์
4. เพื่อเสนอแนวทางการบูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาข้อมูลจาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (Review Literature) และมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1) สำรวจข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ คือ คัมภีร์พระไตรปิฎก พร้อมทั้งข้อมูลจากเอกสาร ทุติยภูมิ เช่น ตารา หนังสือ ที่เกี่ยวกับด้านพระพุทธศาสนา

2) รวบรวมและศึกษา เอกสาร ตารา ด้านสายงานด้านการสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

3) นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท วิเคราะห์ อธิบายความ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) ขอคำแนะนำ ปรึกษา ความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

การสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 20 รูป/คน โดยแบ่งกลุ่มที่ทาการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน กลุ่มสายงานด้านการสร้างงานทัศนศิลป์ จำนวน 10 คน ตัวแทนผู้ได้รับอิทธิพลหรือชื่นชอบงานสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ จำนวน 5 คนรวมจำนวน 20 รูป/คน ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันและเวลา โดยขออนุญาตบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรค์ทัศนศิลป์

การให้ความหมายของศิลปะให้แน่นอนว่าหมายถึงอะไรนั้น เป็นเรื่องที่ยากที่สุด และอาจเป็นไปไม่ได้เลย เพราะศิลปะเป็นงานสร้างสรรค์ซึ่งต้องนำเสนอแนวความคิด และรูปแบบที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา ศิลปะ มีความหมายที่แตกต่าง และหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนิยามและทัศนะของนักปราชญ์ ผู้ทรงความรู้ทางศิลปะ หรือนักวิชาการทั้งหลายในแต่ละสมัย ที่จะกำหนดแนวความคิด ภายใต้หลักการหรือทฤษฎีใด ซึ่งพอจะยกตัวอย่างและสรุปให้เกิดความเข้าใจไว้ดังนี้ ศิลปะ คือ ผลแห่งพลังความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ที่แสดงออกในรูปลักษณ์ต่าง ๆ ให้ปรากฏในสุนทรียภาพ ความประทับใจ หรือความสะเทือนอารมณ์ ความมีอัจฉริยภาพ พุทธิปัญญา ประสบการณ์ รสนิยม และทักษะของแต่ละคน เพื่อความพอใจ ความรื่นรมย์ ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี หรือความเชื่อในลัทธิศาสนา ศิลปะ คืองานอันเป็นความพากเพียรของมนุษย์ที่ต้องใช้ความพยายามด้วยมือ และความคิดของศิลปิน ศิลปะ คือ ผลงานของมนุษย์ที่เกิดจากความคิด และการสร้างสรรค์ขึ้นในรูปแบบและลักษณะต่าง ๆ โดยแสดงออกทางด้านทักษะ กระบวนการสุนทรียภาพ ความรู้สึกประทับใจ ความสะเทือนอารมณ์ และรสนิยมของแต่ละคนที่ปรากฏ

ให้เห็นในสังคม ศิลปะ คือ ผลงานที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อแสดงออกถึงทักษะฝีมือ ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์ความรู้สึก และความงามในประเด็นของความหมายของศิลปะ เพื่อสร้างความเข้าใจเพิ่มเติม จึงขอกล่าวถึงแนวคิดและนิยามทางศิลปะจากทฤษฎีศิลปะต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมีการแบ่งประเภทของศิลปะตามจุดมุ่งหมาย คือ 1.วิจิตรศิลป์ ได้แก่ งานจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ สถาปัตยกรรม เป็นศิลปะที่สร้างขึ้นเพื่อให้ความรู้สึกทางสุนทรียภาพ ให้อารมณ์สะเทือนใจ ปลุกความเห็นแจ้ง ให้ประสบการณ์ใหม่หรือให้ความประเทืองปัญญาแก่ผู้ดู 2.ประยุกต์ศิลป์ เป็นศิลปะที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากความชื่นชมในคุณค่าของศิลปะโดยตรง เช่น ภาพหรือลวดลายที่ใช้ตกแต่งอาคารหรือเครื่องเรือน รูปทรง สีสันของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่ออกแบบให้เป็นที่พอใจของผู้บริโภค หรือเครื่องใช้ไม้สอยที่ทำขึ้นด้วยฝีมือประณีต ศิลปะที่ประยุกต์เข้าไปในสิ่งที่ใช้ประโยชน์เหล่านี้ จะให้ความพอใจอันเกิดจากความประณีต สวยงาม ความกลมกลืนแก่ประสาทสัมผัส ควบคู่ไปกับประโยชน์ใช้สอย สรุปเป็นตารางดังนี้

ประเภทของศิลปะ	หมายถึง	จุดมุ่งหมาย
วิจิตรศิลป์	งานจิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ สถาปัตยกรรม	สร้างขึ้นเพื่อให้ความรู้สึกทางสุนทรียภาพ ให้อารมณ์สะเทือนใจ ปลุกความเห็นแจ้ง ให้ประสบการณ์ใหม่หรือให้ความประเทืองปัญญา
ประยุกต์ศิลป์	ภาพหรือลวดลายที่ใช้ตกแต่งอาคารหรือเครื่องเรือน รูปทรง สีสันของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม หรือเครื่องใช้ไม้สอยที่ทำขึ้นด้วยฝีมือประณีต	สร้างขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากความชื่นชมในคุณค่าของศิลปะโดยตรง

สมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาท

จิตตั้งมั่น หมายความว่า จิตเรียบสม่ำเสมอ จับอยู่กับสิ่งใดก็มั่นคง อยู่กับสิ่งนั้น แล้วเดินเรียบ ไม่วอกแวก ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่กระสับกระส่าย ไม่กระวนกระวาย จิตอยู่ตัว ลงตัว แน่วแน่ ถ้าจะพิจารณาคิดเรื่องอะไร ก็อยู่กับสิ่งนั้นสิ่งเดียว สิ่งอื่นเข้ามาแทรกมากวนไม่ได้ อย่างนี้เรียกว่า “สมาธิ” ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ (สมถะ) สัมโพชฌงค์ที่เป็นองค์แห่งมรรค นับเนื่องในมรรคอันใด นี้เรียกว่า สัมมาสมาธิ

สมาธิ (ความตั้งมั่นแห่งจิต, ภาวะที่จิตสงบนิ่งจับอยู่ที่อารมณ์อันเดียว) 3 ระดับ

1. ขณิกสมาธิ (สมาธิชั่วขณะ) คือ สมาธิชั่วขณะเกิดขึ้นได้ในขณะ คนเรามีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเวลานาน ๆ แต่สมาธินี้เมื่อนำมาใช้ในการเจริญวิปัสสนาภาวนา ด้วยการกำหนดสภาวะปรมัตถะของรูปนาม เป็นไปตามความเปนจริงเป็นธรรม นำไปสู่การสิ้นทุกข์ โดยสิ้นเชิงได้ท่าเรียกขณิกสมาธิในการเจริญวิปัสสนานี้ว่า วิปัสสนาขณิกสมาธิ สมาธินี้เกิดขึ้นเป็นไปทุก ๆ ขณะอย่างต่อเนื่องกันไป ที่กำหนดรูปนามของโยคี ผู้ปฏิบัติ การพิจารณาขันธ์ 5 อายตนะ 12 ธาตุ 18 เป็นต้นอันเป็นภูมิ เป็นอารมณ์ของวิปัสสนาตามที่ปรากฏเฉพาะหน้าตามหลักสติปัฏฐาน สมาธิที่ได้จากการกำหนดอารมณ์วิปัสสนาล้วน ท่านจึงเรียกอีกอย่างว่า ลักขณูปนิชฌาณ เมื่อสมาธินี้เจริญถึงที่สุดแล้วย่อมละกิเลสได้เด็ดขาด (สมุจเฉทปหาน) การเจริญวิปัสสนากรรมฐานตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร จำต้องอาศัยหลักธรรมที่สำคัญในการใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติ คำว่าขณิกาสมาธินี้ไม่มีปรากฏคำที่ใช้ในประไตรปิฎก ซึ่งเป็นคัมภีร์หลักในพุทธปรัชญาเถรวาท คำว่า ขณิกสมาธิ นี้เป็นคำที่พระอรรถกถาจารย์แก้ไว้ภายหลัง ดังมีปรากฏในคัมภีร์อรรถ

กถา ฎีกา และปกรณวิเสสต่าง ๆ การที่ใช้คำศัพท์ไม่ตรงกับพุทธพจน์ก็ดีการจำแนกธรรมะอกไปก็ดี ในชั้นอรรกถาเป็นต้น ของพระคัณถรจนาจารย์ อาจก่องให้เกิดความเคลือบแครงตามมาว่า ขณิกสมาธิ ซึ่งเป็นที่นิยมในฐานะเป็นธรรมสำคัญอันหนึ่งในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาในยุคปัจจุบัณนี้ เพราะเหตุไร พระพุทธเจ้าไม่ตรัสไว้ในคัมภีร์พระไตรปิฎก จึงเป็นอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. อุปจารสมาธิ (สมาธิจวนจะแน่วแน่) เป็นสมาธิที่สงบจากอกุศล สงบจากนิวรณ์ ใกล้ถึงอัปปนาสมาธิเวลาฟังธรรมะหรือเข้าใจธรรมะ ขณะนั้นที่จิตเป็นกุศล สงบจากนิวรณ์ชั่วขณะ ขณะที่สติเกิดขึ้นระลึกรู้สภาพธรรม ขณะนั้นจิตเป็นกุศลสงบจากนิวรณ์ชั่วขณะ นิวรณ์เป็นสภาพธรรมอย่างหนึ่ง เป็นอารมณ์ของสติปัฏฐานได้ สมาธิจวนจะแน่วแน่ ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะแห่งฌานจัดเป็นขั้นสูงสุดของกามาวจรสมาธิ มีที่กำหนดชัดเจนคือ ในอุปจารสมาธิ นิวรณ์ก็ถูกละได้ระดับหนึ่งแล้ว และองค์ฌานก็เริ่มเกิดคล้ายกับอัปปนาสมาธิ มีข้อแตกต่างเพียงว่า องค์ฌานยังไม่มีกำลังดีพอ ได้นิมิตพักหนึ่ง ก็ตกภวังค์พักหนึ่ง ขึ้นตก ๆ เหมือนเด็กตั้งไข่ เขาพยุงลุก ก็คอยล้ม ส่วนในอัปปนาสมาธิ องค์ฌานทั้งหลายมีกำลังดีแล้ว จิตตัดภวังค์แล้วคราวเดียว ก็ตั้งอยู่ได้ทั้งคืนทั้งวันเหมือนบุรุษผู้มีกำลัง ยืนขึ้นแล้วก็ยืนได้ตลอดวัน

3. อัปปนาสมาธิ (สมาธิแน่วแน่) สมาธิที่แน่วแน่แนบสนิท เป็นการเจริญสมาธิในขั้นฌาน ถือเป็น ความสำเร็จสูงสุดของการเจริญสมาธิ สมาธิที่ไม่หวั่นไหว หมายถึงสมาธิระดับฌานสมาบัติ ปฐมฌาณขึ้นไป สมาธิที่แนบสนิท นิวรณ์ 5 สงบระงับไปด้วยกำลังของสมาธิ เป็นสมาธิระดับสูงสุด ซึ่งมีในฌานทั้งหลาย (ฌานทุกลำดับจัดเป็นอัปปนาสมาธิ) ถือว่าเป็นผลสำเร็จที่ต้องการของการเจริญสมาธิ เกิดขึ้นได้ด้วยการรักษาอุปจารสมาธิที่เกิดขึ้นแล้วนั้นสม่ำเสมอไม่ให้เสื่อมหายไปเสีย จนในที่สุด ก็เกิดเป็นอัปปนาสมาธิ บรรลุปฐมฌาน เป็นขั้นเริ่มแรกของรูปาวจรสมาธิ

บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์

บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์ ในวิจัยนี้ได้นำสมาธิ 3 ระดับ คือ ขณิกสมาธิ อุปจารสมาธิ อัปปนาสมาธิ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ทางความรู้สึก ด้านการรับรู้ทางการมองเห็น และด้านการรับรู้ทางความคิด

นำหลักขณิกสมาธิ (สมาธิชั่วขณะ) เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านความรู้สึก คือใช้สมาธิระดับต้น ควบคุมความรู้สึกให้ได้สร้างสรรค์ เป็นต้องเป็นความงาม ความประทับใจ ทั้งศิลปินผู้สร้างสรรค์ และต่อผู้ชมงานเป็นสุนทรียภาพขององค์ประกอบ การจัดวางภาพ กับประเภทผลงานทัศนศิลป์ และต้องมีความดี คุณค่า และความรอบรู้ของศิลปิน ที่ผ่านประสบการณ์ของศิลปิน ศิลปะเป็นกิจการที่มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ แสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากมโนภาพที่ได้จากความจริงหรือจินตนาการที่คิดฝันขึ้นอย่างมีเจตนา โดยใช้ศิลปะเป็นสื่อกลางให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจในอุดมการณ์นั้น งานศิลปะที่มีคุณค่าจึงสร้างสรรค์ขึ้นจากการแก้ปัญหาที่ต้องใช้ปัญญาจนมีความเชื่อกันว่ามนุษย์เท่านั้น เป็นผู้มีสติปัญญาจนถึงขั้นที่สามารถแก้ปัญหาสร้างสรรค์งานศิลปะได้ การแสดงออกของมนุษย์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะจึงเกิดจากมูลเหตุ ที่ว่า มนุษย์ได้รับรู้ความงามของธรรมชาติที่ปรากฏให้เป็นเป็นรูปแบบ ลักษณะพื้นผิด สีและสัดส่วน มนุษย์จะมีความชื่นชมในความงามที่ตนสร้างขึ้นจนเกิดความพอใจและประทับใจในสิ่งที่ตนสร้างขึ้นมา เช่น จิตกรจะแสดงความรู้สึกพอใจเมื่อสามารถเขียนภาพได้ดี จะมีคนชื่นชมต่อผลงานนั้นของตนที่สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นของตนได้ ดังความหมายที่ว่า นักศิลปะ คือการแสดงออกอารมณ์ความรู้สึกเป็นสิ่งผลักดัน ให้เกิดการแสดงออกมาทางศิลปะ

นำหลักอุปจารสมาธิ (สมาธิจวนจะแน่วแน่) เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ด้านการรับรู้ทางการมองเห็น อย่างที่ทราบกันว่าศิลปะ คือ การสื่อสาร (Art as Communication) นักปราชญ์จำนวนมากคิดว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แท้จริงแล้วเป็นหัวใจของศิลปะ อย่างที่ เลโอตอลสตอย กล่าวไว้ว่า “...ศิลปะ คือ การสื่อสารของอารมณ์ที่เกิดขึ้นแก่บุคคลหนึ่งให้แก่บุคคลอื่น ๆ ที่มีอารมณ์อย่างเดียวกัน โดยการใช้เส้น สี เสียง การเคลื่อนไหว หรือคำพูด อารมณ์ยิ่งรุนแรงเพียงใด ศิลปะก็ยิ่งดีเพียงนั้น...” และจอห์น ดิวอี้ กล่าวว่า ศิลปะคือคุณลักษณะซึ่งแทรกอยู่กับประสบการณ์ ซึ่งพบได้ในประสบการณ์ทั่วไปของเรานี่เอง ลักษณะทางสุนทรีย์มีอยู่ในประสบการณ์ทั่วไปทั้งหมด การนำหลักสมาธิจวนจะแน่วแน่ (อุปจารสมาธิ) ทางพุทธปรัชญาเข้า

มาบูรณาการทำให้ศิลปินผู้สร้างงานศิลปะ มีความแน่วแน่จดจ่ออยู่กับสิ่งที่กำลังทำ สื่อออกจากภายใน ผู้ที่ได้ชมผลงานก็อาจจะรับรู้ได้ถึง เบื้องลึกของศิลปิน ทำให้เกิดการรับรู้ในการสร้างสรรค์ ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มูลเหตุของการรับรู้ ธรรมชาติ มนุษย์ สังคม เป็นต้น

นำหลักอัปปนาสมาธิ (สมาธิแน่วแน่) เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านแนวคิด การสร้างสรรค์งานศิลปะที่ต้องใช้สมาธิระดับแน่วแน่ มาบูรณาการใช้ถือว่า เป็นเรื่องสำคัญ เพราะศิลปะ คือ สิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงออก ซึ่งความอารมณ์ความรู้สึก ปัญญา ความคิด และหรือความงาม อาจไม่ได้หมายความลึกซึ้งถึงระดับที่ศิลปินจะต้องบรรลุธรรม หรือฌานสมาบัติ หากแต่หมายถึงแน่วแน่จดจ่อ จนงานสร้างสรรค์ออกมาได้งดงาม สื่อสุนทรียภาพของงานศิลปะแต่ละสาขาก็ย่อมมีความแตกต่างไปตามธรรมชาติของการแสดงออก แนวคิด ในงานแบบรูปธรรมจะมีเนื้อหาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งให้อารมณ์ทั้งทางศิลปะและอารมณ์อื่น ๆ ควบคู่กันไป แต่ในงานแบบนามธรรมจะมีเนื้อหาภายในเพียงอย่างเดียว โดยให้อารมณ์ ทางศิลปะที่บริสุทธิ์ ซึ่งในงานศิลปะที่ดีทั้งเรื่อง แนวเรื่อง และรูปทรงจะต้องประกอบเข้าด้วยกันอย่างมีเอกภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ขณิกสมาธิ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านการรับรู้ทางความรู้สึก ขณิกสมาธิ เป็นสมาธิชั่วขณะ คือ สมาธิชั่วขณะเกิดขึ้นได้ในขณะ คนเรามีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเวลานาน ๆ แต่สมาธินี้เมื่อนำมาใช้ในการเจริญวิปัสสนาภาวนาด้วยการกำหนดสภาวะปรมัตถะของรูปนาม เป็นไปตามความเป็นจริงเป็นธรรมนำไปสู่การสิ้นทุกข์โดยสิ้นเชิง โดยท่านเรียกขณิกสมาธิในการเจริญวิปัสสนานี้ว่า วิปัสสนาขณิกสมาธิ สมาธินี้เกิดขึ้นเป็นไปทุก ๆ ขณะอย่างต่อเนื่องกันไป ที่กำหนดรูปนามของโยคี ผู้ปฏิบัติ ลักษณะของขณิกสมาธินี้เป็นสภาวธรรมที่มีอารมณ์เป็นหนึ่งในอารมณ์ที่เป็นไปตามกฎของไตรลักษณ์ เป็นสมาธิเพื่อการรู้แจ้งไตรลักษณ์ไม่ใช่สมาธิที่นิ่งเงียบ ไม่รับรู้อะไร พระพุทธเจ้าจึงตรัสให้พระสงฆ์สาวกเจริญสมาธิ (ขณิกสมาธิ) เพราะทรงพบแล้วว่าเมื่อจิตตั้งมั่นด้วยสมาธิแล้วปัญญาก็จะทำหน้าที่รู้แจ้งชัดสภาวธรรมตามความเป็นจริง ในส่วนของการสร้างงานศิลปะ คือสิ่งที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงออก ซึ่งความอารมณ์ความรู้สึก ปัญญา ความคิด และหรือความงาม การใช้สมาธิระดับชั่วขณะ เพื่อทำให้จิตใจแน่วแน่ในการสร้างสรรค์ผลงาน ปัญหาของการสร้างสรรค์งานทัศนศิลป์นั้นมักจะประสบปัญหาด้านความนิ่ง ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งทางความคิดและอริยบทของวิถีชีวิตย่อมทำให้การสร้างสรรค์ มีคุณภาพงานนั้นน้อยลง เมื่อมีสิ่งอื่น ๆ เข้ามารบกวนจิตใจมาก ผลที่ตามมาคือ การสะท้อนถึงคุณภาพที่ไม่ประสบผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควรและลดลงเยอะ การพิจารณาถึงอุปสรรคปัญหาสำหรับคนที่ทำงานทัศนศิลป์นั้น การเตรียมตัวก่อนลงมือสร้างสรรค์การทำความเข้าใจถึงสภาวะความ นิ่งด้วยจิตที่นิ่ง การสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นพุทธศาสนา ในทัศนของบบางประเภทของงานเมื่อมันเกิดความผิดเพี้ยนทางสภาวะความนิ่ง ของจิตไม่จดจ่อ ซึ่งสามารถสะท้อนออกมาทางฝีมือได้เพราะฉะนั้นในลักษณะนี้เราจึงมองได้พุทธศาสนาสอนเรื่องจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการ ทำจิตใจให้สงบนั่นจึงเป็นเรื่องของสมาธิ สอดคล้องกับ **พระปัญญา ธนปญฺโญ (บัวทอง) (2542)** กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบัน บุคคลที่สนใจและปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริงนั้นมีน้อยลง สาเหตุนี้นำไปสู่ การก่อให้เกิดปัญหาสังคมมากมาย แนวทางแก้ไขที่ใช้ได้ผลมาแต่โบราณ คือการอบรมจิตใจให้เกิด ความรู้แจ้งเห็นจริง ซึ่งการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนามีวิธีปฏิบัติอยู่คือ 1. การปฏิบัติสมถกัมมัฏฐานเป็นการอบรมจิตให้สงบจนเกิดสมาธิ วิธีปฏิบัติคือ ใช้การเพ่งกสิณ 10 อสุภะ 10 อนุสติ 10 อัปปมัญญาหรือพรหมวิหาร 4 อาหาเรปฏิกูลสัญญา 1 จตุธาตุ ววัฏฐาน 1 และอรูปฌาน 4 ผลที่ได้รับคือสร้างเสริมกำลังใจในการดำรงชีวิต โยเน้นหลักสันโดษ คือ ให้พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ไม่ทะยานอยากในสิ่งที่เกินความจำเป็น ได้ขณิกสมาธิหรือมีสติสมบูรณ์ขึ้น ทำให้เป็นคนมีวินัยเข้มแข็ง มั่นคง มีประสิทธิภาพขณะปฏิบัติงาน รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ศึกษาเล่าเรียนความจำแม่นยำและดีขึ้นโรคบางชนิดหายได้ มีความสุข ผิวพรรณผ่องใส อายุยืน เป็นต้น สิ่งสำคัญเป็นฐานไปสู่วิปัสสนากัมมัฏฐาน 2. การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ผลที่ได้รับคือ เพื่อรู้แจ้งสภาวธรรมตามความเป็นจริงด้วยปัญญาหรือบรรลุพระนิพพานแนวทางก ารปฏิบัติ ถ้าผู้ปฏิบัติพบครูบาอาจารย์ที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้มีความรู้ดี ผู้ปฏิบัติควรมีความพยายาม ตั้งใจปฏิบัติมีเวลาเพียงพอต่อการปฏิบัติ มีการปฏิบัติต่อเนื่อง เป็นต้น ตลอดจนต้องทำให้พละเกิดขึ้นและต้องปรับอินทรีย์ทั้ง 5 ให้เท่ากันเพื่อให้เกิดพลัง จะทำให้ บรรลุธรรมได้ตาม

กำลังวาสนาบารมีของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ **พระมหาทองสุข สุจิตฺโต (2540)** ได้สรุปผลการศึกษาว่า องค์ประกอบ ส่วนสำคัญของชีวิต ได้แก่ นามรูป หรือจิตกับกาย ที่เป็นธรรมชาติซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะขาดไปอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ จากการศึกษาชีวิตมนุษย์ในสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุขได้ ในทรรศนะพุทธปรัชญาจะต้องดำเนินไป ตามหลักทิศ 5 ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานภาพและหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความสัมพันธ์กันตามหน้าที่ที่ได้ กล่าวไว้เป็นข้อปฏิบัติอย่างมีเหตุผลในคุณธรรม คือทิศ 63 ชีวิตมนุษย์ควรมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่ การหลุดพ้นจากความทุกข์ พบว่ามีแนวทางการเอาชนะทุกข์ได้ด้วยตนเอง เมื่อดับตุแห่งทุกข์ได้อย่าง เป็นขั้นตอนจากข้อปฏิบัติอย่างง่าย ๆ จะต้องประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีล สมาธิ ปัญญา อริยสัจ 4 และ อริยมรรคมีองค์ 8 ปฏิบัติไปตามทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ไม่ตึงเกินไปและไม่ถือหย่อนยานเกินไป การดำเนินชีวิตอย่างนี้ก็จะเข้าถึงความดับทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง บรรลุนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยิ่ง

อุปจารสมาธิ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านการรับรู้ทางการมองเห็น

อุปจารสมาธิ เป็นสมาธิจวนจะแน่วแน่ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านการรับรู้ทางการมองเห็น ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะแห่งฌาน จัดเป็นขั้นสูงสุดของกามาวจรสมาธิ มีที่กำหนดชัดเจนคือ ในอุปจารสมาธิ นิวรณ์ก็ถูกละได้ระดับหนึ่งแล้ว และองค์ฌานก็เริ่มเกิดคล้ายกับอัปปนาสมาธิ มีข้อแตกต่างเพียงว่า องค์ฌานยังไม่มีกำลังดีพอ ได้นิมิตพักหนึ่ง ก็ตกภวังค์พักหนึ่ง ขึ้นตก ๆ เหมือนเด็กตั้งไข่ เขาพยุงลุก ก็คอยล้ม ส่วนในอัปปนาสมาธิ องค์ฌานทั้งหลายมีกำลังดีแล้ว จิตตัดภวังค์แล้วคราวเดียว ก็ตั้งอยู่ได้ทั้งคืนทั้งวัน เหมือนบุรุษผู้มีกำลัง ยืนขึ้นแล้วก็ยืนได้ตลอดวัน ดังนั้น การดำรงจิตอยู่ในอารมณ์ฌานจึงทรงอยู่ได้ไม่นาน ทรงอยู่ได้ชั่วครู่ชั่วขณะ จิตก็เลื่อนเคลื่อนออกจากอารมณ์ฌานคลานเข้าไปหานิวรณ์ อาการอย่างนี้เป็นกฎธรรมดา ของท่านที่เข้าถึงฌานในระยะต้น หรือที่มีความช่ำชองชำนาญในฌานยังน้อยอยู่ต่อเมื่อไร ได้ฝึกการดำรงฌาน กำหนดเวลาตามความต้องการได้แล้ว เมื่อนั้นความเข้มข้นเข้ม แข็งของกำลังจิตที่จะทรงฌานอยู่ได้นานตามความต้องการจึงจะปรากฏมีขึ้น หากจะบูรณาการโดยนำ อุปจารสมาธิ หรือสมาธิจวนจะแน่วแน่ มาเพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านการรับรู้ทางการมองเห็น ย่อมจะมีความแน่วแน่ของศิลปินผู้สร้างงานศิลปะเพื่อให้เชื่อมโยงกับมนุษย์ สอดคล้องกับ **สุชาติ เถาทอง (2532)** ได้เขียนหนังสือศิลปะกับมนุษย์ ขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจทาง ด้านศิลปะ หรือต้องการอยากจะทราบว่า ศิลปะมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์อย่างไร ศิลปะมีความจำเป็น ต่อมนุษย์อย่างไร วิชาศิลปะกับมนุษย์นี้อาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป และยังสอดคล้องกับ **มัย ตะติยะ (2562)** เนื้อหาเกี่ยวกับคุณค่าแห่งความงามของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และศิลปะ โดยเฉพาะศิลปะทัศนศิลป์ที่ต้องการสื่อให้รับรู้ถึงรูปแบบผลงานที่สร้างสรรค์ เพราะมี ผู้เข้าใจความหมายอย่างกว้าง ๆ ว่า ผลงานทุกชิ้น คือ ศิลปะ และเรียกว่า ศิลปะ รวมไปหมด แท้จริงแล้วผลงาน ศิลปะนั้นมีอยู่มากมายหลายแขนงด้วยกัน ผู้สร้างผลงานก็มีอยู่มากและเรียกต่างกันออกไป เห็นได้จากการประกาศเกียรติคุณยกย่องให้บุคคลที่มีผลงานดีเด่นทรงคุณค่าแก่ประเทศไทยให้เป็น ศิลปินแห่งชาติทุกปี ปัจจุบัน นี้ถ้ากล่าวถึงศิลปะคนทั่วไปมักจะเข้าใจ และหมายถึง การวาดภาพ การปั้นรูปเท่านั้น มิได้หมายความถึงงาน จำพวก ดนตรี นาฏศิลป์ สถาปัตยกรรม อุตสาหกรรมศิลป์ พาณิชย์ศิลป์ หัตถกรรมศิลป์ ฯลฯ ดังนั้นผู้เรียบเรียง มีจุดประสงค์เพียงเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจประเภทของงานศิลปะแต่ละลักษณะ และทัศนศิลป์ก็คือหนึ่งในศิลปะที่มี รูปแบบแตกต่างกับศิลปะลักษณะอื่น เพราะคำว่า ทัศน์ ตามความหมายนั้นคือ การมองเห็น หรือสิ่งที่เห็น ด้วยเหตุนี้จึงอยากให้เข้าใจในความหมายและรูปแบบของผลงานทัศนศิลป์อย่างแท้จริง จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 กล่าวว่า การมองเห็นนั้นขึ้นอยู่กับว่าวัตถุประสงค์ในการสร้างสรรค์การแสดงออก ถ้าโชว์แบบไกล ๆ มีภาพมันต้องชัด ถ้าโชว์ภายในความละเอียดจะลึกลงไปอันนี้มุมมองก็จะเป็นอย่างนั้น ถ้าเป็นคนเขาบอกไก่งามเพราะขน คนงามเพราะแต่ง มันก็ต้องแต่งเหมือนกัน ถ้าไม่แต่งรู้ว่ามันจะสวยยังไง แต่หากมันไม่สวย ถ้าแต่งพอประมาณก็สวยดีได้ แต่ในทัศนะทางธรรมะ คนจะสวยใช่สวยที่ใบหน้า คนจะงามงามจรรยาใช่ตาหวาน เพราะฉะนั้นกิริยามารยาท แสดงออกมาให้คนอื่นเห็นจึงจำเป็นที่จะมีกิริยามารยาท ที่เรียบร้อย เราก็ต้องสร้างคนของเราตัวของเราให้งามประณีต หากใครจะเก่งทางไหนก็เก่งไปเถอะ เสรีภาพมันมีแต่ว่าเราต้องต้องมีเอกลักษณ์ของเราความสวยอย่างมีเอกลักษณ์ การนำไปใช้ในการสร้างสรรค์งาน ผู้ที่จะนำมาใช้จึงควรทดลองฝึกให้ดูว่าระดับ อุปจารสมาธินี้จะเป็นอย่างไรขนาดไหน แล้วก็ต่อจากขณิกสมาธิอย่างไร แล้วก็ที่เห็นมาพวกที่ทำงาน

เกี่ยวกับศิลปะ ฉะนั้นพอเอาจิตที่มีมีสมาธิแบบนี้มาทำงานศิลปะ บางคนทำสมาธิก่อนนั่งสมาธิก่อน ค่อยทำงาน หรือบางคนทำงานด้วยทำสมาธิไปด้วยเพื่อให้จิตนิ่งจิตแน่วแน่ จิตเป็นหนึ่ง นี้เรียกว่าเป็นอุปจารสมาธิ เรียกได้ว่างานเพิ่มความละเอียดมากยิ่งขึ้นกว่าขณิกสมาธิ

หลักอัปปนาสมาธิ เพื่อใช้กับการสร้างงานทัศนศิลป์ ทางด้านการรับรู้ทางแนวความคิด

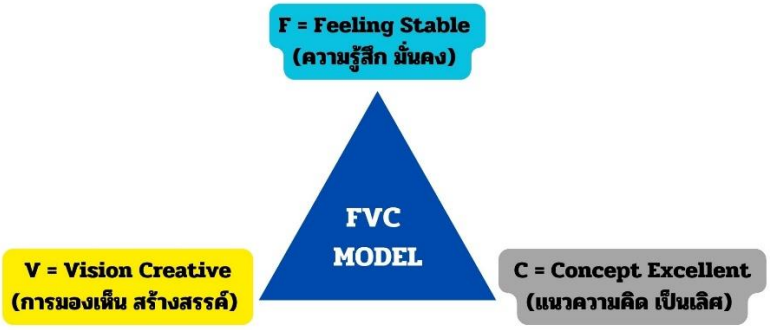
หลักอัปปนาสมาธิ เป็นสมาธิแน่วแน่ สมาธิที่แนบสนิท นิวรณ์ 5 สงบระงับไปด้วยกำลังของสมาธิ เป็นสมาธิระดับสูงสุดซึ่งมีในฌานทั้งหลาย (ฌานทุกลำดับจัดเป็นอัปปนาสมาธิ) ถือว่าเป็นผลสำเร็จที่ต้องการของการเจริญสมาธิ เกิดขึ้นได้ด้วยการรักษาอุปจารสมาธิที่เกิดขึ้นแล้วนั้นสม่ำเสมอไม่ให้เสื่อมหายไปเสีย จนในที่สุด ก็เกิดเป็นอัปปนาสมาธิ บรรลุปฐมฌาน เป็นขั้นเริ่มแรกของรูปาวจรสมาธิ สอดคล้องกับ **นพเกล้า ศรีมาตย์กุล และคณะ (2562**) ได้ศึกษาพบว่า แนวทางของพลังสมาธิในผลงานสร้างสรรค์ของศิลปินเซนสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบคือ 1) การใช้พลังสมาธิแบบกินระยะเวลาในการสร้างสรรค์ผลงาน 2) การใช้พลังสมาธิแบบฉับพลันในการสร้างสรรค์ผลงาน และ 3) การใช้พลังสมาธิทั้งแบบกินระยะเวลาและแบบฉับพลันในการสร้างสรรค์ผลงาน สอดคล้องกับ **ไชยพล อภิณัฐลีลา (2532)** เรื่องการศึกษาเชิงวิเคราะห์วิธีการพัฒนาภูมิปัญญาตามแนวพุทธศาสตร์และวิทยาศาสตร์ กล่าวถึงหลักการพัฒนาภูมิปัญญาตามแนวพุทธศาสนาว่า เป็นไปโดยลำดับ คือ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา จนถึงภาวนามนปัญญา พัฒนาระบบนามธรรมเพื่อความสุขใจเป็นลำดับ ด้วยการฝึกฝนศักยภาพในการล่วงรู้ (สติ) แห่งธาตุรู้ อาทิ อนุสติ 10 สติปัฏฐาน 4 และวิธีการ ของวิปัสสนา การเรียนรู้ความจริงที่สมบูรณ์นั้นต้องเรียนรู้จากของจริง คือ จิตต้องไปสัมผัสภาวะนั้น ๆ จริง ๆ ด้วยญาณ ทัสสนะจึงจะเป็นการเห็นความจริงทั้งหมด ทั้งโดยโครงสร้างและกฎเกณฑ์ ทำให้ เข้าใจธรรมชาติทั้งหมดโดยภาพรวม เปรียบได้กับการเรียนรู้แบบนก คือ เมื่อต้องการเรียนรู้โลกก็ออกไปอยู่เหนือโลก แล้วมองโลกทีเดียวโดยภาพรวมด้วยปัญญาที่ล้ำลึกละเอียดกว้างขวาง มีข้อจำกัด ตรงที่ว่าบุคคลที่จะสามารถฝึกฝนแบบนี้ได้นั้นต้องมีพื้นฐานทางด้านจิตใจและสติปัญญาดีพอสมควรและดำเนินชีวิตตามรูปแบบเฉพาะเพื่อบำเพ็ญเพียร จึงจะบรรลุผลสูงสุด สำหรับบุคคลธรรมดาก็อาจ ฝึกฝนสร้างสรรค์ปัญญาตามวิธีดังกล่าวได้ โดยได้ผลตามสมควรแก่การฝึก แต่อาจไม่บรรลุผลสูงสุดส่วนการพัฒนาภูมิปัญญาตามแนววิทยาศาสตร์ใช้ระบบการคิดคำนึงหาเหตุผลและการ ทดลองเพื่อพัฒนาในสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากกว่า เพื่อความสะดวกกายเป็นสำคัญ ไม่เน้นการเรียนรู้โดย องค์รวมของความเป็นจริง แต่เน้นการเรียนรู้เฉพาะเรื่องมุ่งเจาะให้แคบลึกลงไปเรื่องเดียว เปรียบได้ กับการเรียนรู้แบบไส้เดือนที่ขุดคุ้ยอยู่เฉพาะรูที่ตนอยู่ เรียนรู้ทีละส่วน จึงใช้เวลานับไม่ถ้วนกว่าจะขุดคุ้ย แผ่นดินได้หมดทั่วทั้งโลก วิทยาศาสตร์จึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีวันจบสิ้น เป็นจุดหมายที่ไร้ปลายทาง แต่ปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ตามการค้นพบ สอดคล้องกับ **พระมงคลธรรมวิธาน (2561)** กล่าวว่าการพัฒนาสมาธิให้เจริญแก่กล้ามากขึ้น นำไปสู่การเป็นอุปนิสัยในการเจริญสมาธิภาวนา ตลอดการสร้างเสริมบุญบารมี ให้เป็นไปเพื่อการรู้แจ้งในหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ 1) การศึกษาเล่าเรียนท่องบ่น จำทรงศึกษาให้รู้จักเข้าใจเนื้อความในปริยัติคือศีล สมาธิ ปัญญา 2) การดำเนินหรือปฏิบัติกาย วาจา ใจและทิฏฐิความเห็นของตนให้เป็นไปตามหลัก ศีล สมาธิ ปัญญา จนเกิดความชำนาญ และ 3) การปฏิบัติตามศีล สมาธิ ปัญญา จนได้บรรลุความบริสุทธิ์แห่งสัจธรรมที่ตนปฏิบัติให้เป็นไปตามอุปนิสัยของตน ทั้ง 3 ประการนี้เรียกว่าหลักปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธอันเป็นวิธีดำเนินตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ทฤษฎีและการปฏิบัติกรรมฐานเล่มนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าและนำไปประยุกต์ทดลองใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตของตน หรือฝึกหัด จิตใจของตนเองให้ตั้งอยู่ในกรอบของศีล สมาธิ และปัญญาให้เกิดผลประจักษ์แจ้งแก่ตนเอง ส่วนกับคำสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2 กล่าวว่าความคิดก็คือการต่อยอด อย่างเช่นต่อยอดว่า ตอนแรกการรับรู้คือเหมือนว่าได้เกิดเข้ามาในจิตและสะท้อนไปสู่ตาได้เห็น เข้าสู่ในจิตอีกเกิดความคิดความอ่านที่เชื่อมโยงจากสิ่งที่ได้สัมผัสทางตานั้น มุมมองผู้ได้เห็นอย่างนั้นมีความรู้แนวคิดขึ้นมา ตกผลึกไปถึงแนวคิดความรับรู้ทางแนวคิด แนวคิดของศิลปินของนักเขียนของนักวาดนั้น มีแนวคิดอย่างไรก็เหมือนเป็นการไร้เรียงจากต้นทางแสดงออกไปสู่เป็นภาพเป็นรูปภาพได้เห็นเสร็จแล้วผู้ได้รู้ได้เห็นนั้นเกิดการเชื่อมโยงเกิดความคิดต่อยอดหรือวิจารณ์ในความคิดความอ่านของผู้แสดงนั้น มีความประสงค์ในการถ่ายทอดอย่างไรคิดเห็นอย่างไรประณีตอย่างไรสื่อเรื่องราวผ่านมายังภาพศิลปะและเกิดประโยชน์เกิดคุณอย่างไรในนั้น และสามารถปรับจูนความคิดให้เหมาะให้สมอย่างไรเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลงานขึ้นไป

อย่างไรช่วยรับให้คม ผลงานมีความน่าสนใจเฉียบคมอย่างไร กับวุฒิภาวะให้เหมาะสมอย่างไร สมาธิแน่วแน่ นำมาใช้ในการสร้างงานทัศนศิลป์ สมาธิที่สามารถเข้าถึงศิลปะขั้นสูงแตกแขนงความรู้ ความคิดหรือความคิดใหม่ที่ก้าวหน้าออกไป ทางทัศนศิลป์เป็นความคิดที่กล้าแสดงออกเพื่อเกิดประโยชน์ที่สูงขึ้น ความคิดที่แน่วแน่ เกิดจากการสั่งสม ประสบการณ์ความชำนาญทางความคิด ทางทักษะฝีมือทำให้เกิดการสร้างสรรค์ทัศนศิลป์ที่สูงขึ้นไป

องค์ความรู้

เป็นการนำสมาธิ 3 ระดับ มาบูรณาการใน 3 ด้าน ตามที่ได้ศึกษามา คือ ด้านการรับรู้ทางความรู้สึก ด้านการรับรู้ทางการมองเห็น ด้านการรับรู้ทางแนวความคิด สามารถนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นภาพแสดงกรอบแนวคิดของ FVC MODEL ได้ดังนี้

บูรณาการสมาธิในพุทธปรัชญาเถรวาทกับการสร้างงานทัศนศิลป์



FVC MODEL

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ทางภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มช่องทางการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปินในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ
2. สร้างโอกาสและขยายบทบาทในการสนับสนุนศิลปินและการสร้างความรู้ความเข้าใจในงานศิลปะ
3. ขยายบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะ สามารถสร้างประโยชน์และคุณค่าต่อทรัพยากรบุคคล ชุมชนและสังคม ในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การบูรณาการสมถะ วิปัสสนา ในพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อการสร้างสรรค์งานศิลปะ
2. ศึกษารูปแบบการใช้งานศิลปะ เพื่อการส่งเสริมสมาธิให้กับผู้มีอาการสมาธิสั้น
3. ประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธปรัชญาเถรวาท เพื่อสร้างงานทัศนศิลป์
4. บูรณาการการสร้างงานวิจิตรศิลป์ ด้วยพุทธนวัตกรรม

เอกสารอ้างอิง

ไชยพล อภิณัฐลีลา. (2532). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์วิธีการพัฒนาภูมิปัญญาตามแนวพุทธศาสตร์และวิทยาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระปัญญา ธนปัญโญ (บัวทอง). (2542). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องสมถกัมมัฏฐานในพระพุทธ ศาสนา**. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมงคลธรรมวิธาน, ดร. (2561).**ทฤษฎีและการปฏิบัติกรรมฐาน.** กรุงเทพมหานคร : หจก.ประยูรสาส์น.ไทยการพิมพ์.

พระมหาทองสุข สุจิตฺโต. (2540). **การศึกษาวิเคราะห์วิถีชีวิตมนุษย์ในทรรศนะพุทธปรัชญ** วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต". บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นพเกล้า ศรีมาตย์กุล. (2562). **เซน : สมาธิกับการสร้างสรรค์ศิลปะ.** บทความวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาทัศนศิลป์ คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ และบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัย ตะติยะ. (2562**).สุนทรียภาพทางทัศนศิลป์.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์มิตรสัมพันกราฟฟิค จำกัด.

สุชาติ เถาทอง. (2532). **มนุษย์กับการสร้างสรรค์ศิลปะ.** กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE IN AFFILIATED CATHOLIC SCHOOLS NAKHON RATCHASIMA DIOCESE

อัญชลี วรรณะเศรษฐี[1], สมเดช สาวันดี และวิภาส ทองสุทธิ์[2]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Unchalee Wannasedthee[1], Somdet Sawandee[2],Wiphas Thongsuth[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6604033200130@nmc.ac.th[1], dad.sawan1@gmail.com[2],drvipas@gmail.com[3]

(Received : February 13, 2025; Edit : March 2, 2025; accepted : March 3, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนและน่าเชื่อถือมากขึ้น สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการตอบสนอง รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความเสมอภาค ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก ที่มี ตำแหน่งระยะเวลาทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก การศึกษาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ครอบคลุม 10 ด้านสำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างคุณธรรมจริยธรรมในนักเรียน โรงเรียนมุ่งเน้นความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การกระจายอำนาจ และการส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษา นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยฉันทามติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในชุมชนการศึกษา

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล,การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิก,สังกัดสังฆมลทลนครราชสีมา

Abstract

This study aimed to examine and compare school administration based on good governance principles and explore strategies for enhancing governance in Catholic schools under the Diocese of Nakhon Ratchasima. The sample consisted of 285 school administrators and teachers from basic and vocational education institutions during the 2024 academic year, selected using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. A five-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument, with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 0.60–1.00, as assessed by experts. The questionnaire's reliability, measured by Cronbach's alpha, was 0.986. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings revealed that:

1. Governance-based administration in Catholic schools under the Diocese of Nakhon Ratchasima was generally at a high level. Among the governance principles, responsiveness had the highest mean score, followed by transparency and accountability, while equity had the lowest.

2. A comparison of governance-based administration across different positions, years of experience, and educational backgrounds showed no significant overall differences. However, some aspects differed significantly at the 0.05 level.

3. The proposed development strategies covered 10 key areas, including legal compliance, efficient resource management, responsiveness to stakeholders, and fostering student ethics. Schools emphasized transparency, parental and community involvement, decentralization, and educational equity. Additionally, consensus-based decision-making was highlighted to enhance trust and acceptance within the school community.

Keywords : Good Governance, Governance-Based Administration in Catholic Schools, Under the Diocese of Nakhon Ratchasima

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สมาน อัศวภูมิ, 2550 : 2) การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคม จึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคนในชาติให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคม (ณัฐพร นิลโกสีย, ชูศักดิ์ เอกเพชร และนัฏจรี เจริญสุข (2565) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาส่งเสริมปลูกฝังแนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมือง และสังคมโดยรวม ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในระยะยาว (กรัณย์พล วิวรรธมงคล, 2561 : 94) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดในการนำหลักการและนโยบายของการจัดการศึกษาไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ ซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการ (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2542)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าห มายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี (อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2567: 532) การบริหารการศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การพัฒนาผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนกระบวนการศึกษาเพื่อสร้างเด็กและ เยาวชนให้เป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข และมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป ซึ่งแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารให้มีหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษาอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (พระอุทิศ สมฺมาภาณี (แท่งทอง), 2564 : 82-83) การบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล โดยมีความมุงหมายเพื่อสังเคราะหแนวคิดเกี่ยวกับองคประกอบการบริหารที่มีประสิทธิผล เพื่อศึกษาสภาพปจจุบันและสภาพที่พึงประสงคในการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล และเพื่อศึกษาผลการใช รูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้น ซึ่งจะสงผลดีตอประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน ผูบริหารโรงเรียนสามารถใชเปนรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนเพื่อใหบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงคอยางมีประสิทธิผล และที่สุดจะสงผลดีตอการพัฒนานักเรียนใหเปนคนดี คนเกง และอยูในสังคมไดอยางมีความสุขตามเปาหมายของการจัดการศึกษาตอไป (พิรุณ เรืองไพศาล,2558:8)

การจัดการศึกษายุกต์ใหม่ควรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีสาระสำคัญของกรอบยุทธศาสตร์ชาติกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมียุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจัดอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุน การเจริญเติบโตของประเทศ โดยการพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไป

ตลอดช่วงชีวิตให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง โดยการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการการศึกษาในทุกระดับ การเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนการยกระดับสถาบันการศึกษา ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูประบบการคลัง ด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจาก ภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ปรับระบบการผลิต และพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาระบบการประเมินผลและการรับรองคุณภาพ รวมทั้งให้มีการปฏิรูประบบ การเรียนรู้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่ง และโลจิสติกส์ของภูมิภาค สู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรกรรมยั่งยืน แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การได้อีกด้วยการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้นจะขาดเสียมิได้คือการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล คือ คุณธรรมของนักปกครองนักบริหารที่ดี (Good Governance) (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นอีกหนึ่งหลักของการบริหารที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับบุคคลเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (อัษฎางค์ ปาณิกบุตร, ม.ป.ป.) ธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญในการจัดระเบียบองค์การภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความรู้รัก สามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์การ สังคม และประเทศในที่สุด ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับ ธรรมาภิบาลได้รับความสนใจจากองค์การทุกภาคส่วนได้นำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุมเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (ปิยากร หวังมหาพร, 2560) ด้วยเหตุเพราะการบริหารดังกล่าวช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์การให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์การนั้นขยายตัว นอกจากนี้ยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์การที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ร่วมงานซึ่งจะส่งผลดีต่อเสถียรภาพและความก้าวหน้าขององค์การ (แสงชัย อภิชาติธนพัฒน์, ม.ป.ป.)

สำหรับโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นโรงเรียนวิถีคริสต์ (Christian Oriented Schools) ที่มีการบริหารจัดการและการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการศึกษาแบบคาทอลิก โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีคุณลักษณะนิสัยโดดเด่น ตามอัตลักษณ์การศึกษา ได้แก่ ด้านความรัก ความเมตตา ความซื่อสัตย์ ความกตัญญูและความพอเพียง (ฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา, 2563) โดยอัตลักษณ์เป็นผลที่เกิดขึ้นของผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ทุกสถานศึกษาไม่ว่าเล็กใหญ่ เหมือนกันหมดทั้งประเทศจะมีปรัชญา ปณิธานวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์สถานศึกษา จึงหมายถึง ลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา ที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน,2555) และฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา (2563) ผู้บริหาร ครู ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังต่อไปนี้ 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักฉันทามติ หลักการนี้จะบูรณาการอยู่ในการบริหารงาน ของโรงเรียนและนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ การทำ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คือ เป็นคนดีคนเก่ง และคนมีความสุขนอกจากนี้ยังช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การได้อีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการและผู้อำนวยการจะมีวาระในตำแหน่งโรงเรียนละ 5 ปีและจะหมุนเวียนกันไปตามที่ได้รับแต่งตั้งหมอบหมาย ให้รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คุณธรรม คุณภาพ จรรยาบรรณ ทำงานอย่างมีความสุข เป็นไปตามหลักธรรมาภิ

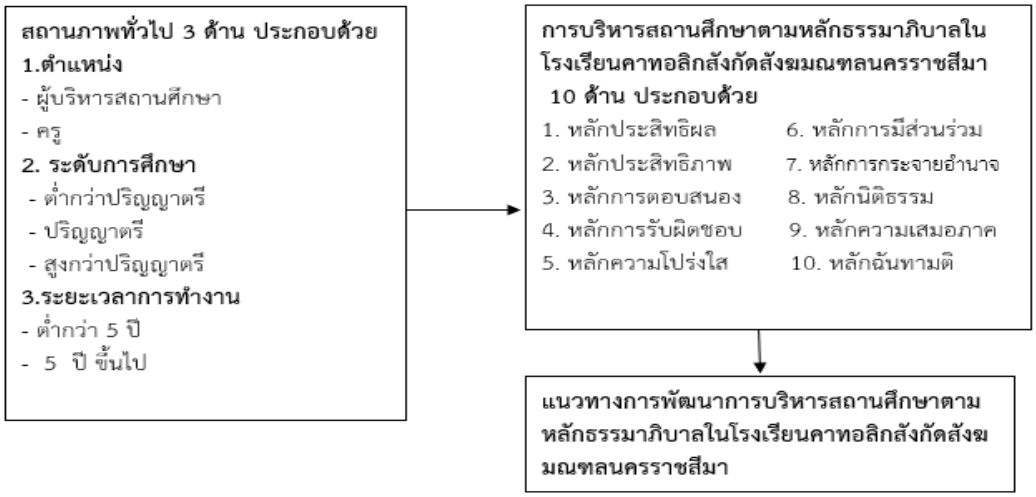
บาล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแนวทางและกำหนดนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และ ระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามแนวคิดของ ฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา (2563) กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ



สมมติฐานการวิจัย

1.ผู้บริหาร ครู มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา แตกต่างกัน

2.ผู้บริหาร ครู ที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา แตกต่างกัน

3.ผู้บริหาร ครู ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,078 คน จาก 11 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมารีย์วิทยา 2) โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ 3) โรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา 4) โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ ชัยภูมิ 5) โรงเรียนมารีพิทักษ์ 6) โรงเรียนมารีย์รักษ์ 7) โรงเรียนเทเรซาอุปถัมภ์ 8) โรงเรียนมารดาวนารักษ์ 9) โรงเรียนเซนต์โยเซฟศึกษา 10) วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ และ 11) โรงเรียนมารีย์แก้งคร้อ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร 2) ครู

2) ระยะเวลาการทำงาน จำแนกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 ปี ขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามแนวคิดของ ฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา (2563) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1) ด้านหลักประสิทธิผล 2) ด้านหลักประสิทธิภาพ 3) ด้านหลักการตอบสนอง 4) ด้านหลักการรับผิดชอบ
5) ด้านหลักความโปร่งใส 6) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 7) ด้านหลักการกระจายอำนาจ 8) ด้านหลักนิติธรรม
9) ด้านหลักความเสมอภาค 10) ด้านหลักฉันทามติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) ตำแหน่ง 2) ระยะเวลาทำงาน 3) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก 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

การศึกษาแนวทางพัฒนาหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ตามแนวคิดฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่า 0.60 – 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด. 2553)

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและ นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมารีย์วิทยา ระดับบชั้นประถมศึกษา จำนวน 30 คน

1.7 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 60 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอน บาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมมีค่า 0.986 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน10 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่า 0.80-1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ และขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่ง และ ระยะเวลาทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่ง และ ระยะเวลาทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ ค่า t – test (Independent samples) ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Scheffe's Methods)

5.วิเคราะห์แนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อที่มีต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักประสิทธิผล	4.50	0.62	มาก	4
2	ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.43	0.61	มาก	7
3	ด้านหลักการตอบสนอง	4.54	0.58	มากที่สุด	1
4	ด้านหลักการรับผิดชอบ	4.51	0.53	มากที่สุด	3

5	ด้านหลักความโปร่งใส	4.52	0.59	มากที่สุด	2
6	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.40	0.77	มาก	8
7	ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.37	0.61	มาก	9
8	ด้านหลักนิติธรรม	4.49	0.62	มาก	5
9	ด้านหลักความเสมอภาค	4.36	0.70	มาก	10
10	ด้านหลักฉันทามติ	4.47	0.75	มาก	6
	ภาพรวม	4.46	0.59	มาก	

จากตารางที่1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.46, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการตอบสนอง ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.= 0.58) รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.59) และด้านหลักการรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.53) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.70)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านหลักประสิทธิผล	4.61	0.52	4.47	0.64	1.57	0.11
2	ด้านหลัประสิทธิภาพ	4.58	0.55	4.39	0.62	2.23	0.02
3	ด้านหลักการตอบ สนอง	4.72	0.40	4.49	0.62	2.72	0.00
4	ด้านหลักการรับผิดชอบ	4.65	0.19	4.47	0.58	2.41	0.01
5	ด้านหลักความโปร่งใส	4.74	0.35	4.46	0.63	3.29	0.00
6	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.62	0.52	4.35	0.82	2.41	0.01
7	ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.38	0.18	4.37	0.68	0.12	0.91
8	ด้านหลักนิติธรรม	4.63	0.48	4.46	0.65	1.96	0.05
9	ด้านหลักความเสมอภาค	4.16	0.47	4.42	0.74	-2.60	0.01
10	ด้านหลักฉันทามติ	4.64	0.48	4.42	0.80	2.03	0.04
	ภาพรวม	4.57	0.40	4.43	0.63	1.68	0.09

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก ที่มี ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักฉันทามติ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	5 ปี		5ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านหลักประสิทธิผล	4.60	0.64	4.47	0.61	1.34	0.18
2	ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.59	0.64	4.39	0.60	2.23	0.02
3	ด้านหลักการตอบสนอง	4.70	0.61	4.50	0.57	2.40	0.01
4	ด้านหลักการรับผิดชอบ	4.63	0.65	4.48	0.49	1.96	0.05
5	ด้านหลักความโปร่งใส	4.63	0.66	4.50	0.57	1.54	0.12
6	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.64	0.68	4.35	0.78	2.56	0.01
7	ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.53	0.81	4.33	0.54	2.14	0.03
8	ด้านหลักนิติธรรม	4.50	0.81	4.49	0.57	0.00	0.99
9	ด้านหลักความเสมอภาค	4.66	0.66	4.29	0.96	3.56	0.00
10	ด้านหลักฉันทามติ	4.66	0.66	4.42	0.76	2.10	0.03
	ภาพรวม	4.61	0.67	4.42	0.57	2.17	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก จำแนกตาม ระยะเวลาทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักฉันทามติ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับ ระดับการศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านหลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	7.195	2	3.598	9.885	0.000
	ภายในกลุ่ม	102.638	282	0.364		
	รวม	109.833	284			
ด้านหลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.254	2	3.127	8.649	0.000
	ภายในกลุ่ม	101.946	282	0.362		
	รวม	108.199	284			
ด้านหลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	3.611	2	.806	5.362	0.005
	ภายในกลุ่ม	94.967	282	0.337		
	รวม	98.578	284			
ด้านหลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	3.611	2	.806	5.362	0.005
	ภายในกลุ่ม	94.967	282	.337		
	รวม	98.578	284			
ด้านหลักการรับผิดชอบ	ระหว่างกลุภายใน	3.941	2	1.971	7.297	0.001
	กลุ่ม	76.151	282	.270		
	รวม	80.092	284			
ด้านหลักความ	ระหว่างกลุ่มภายใน	7.476	2	.738	11.262	0.000

โปร่งใส	กลุ่ม	93.595	282	.332		
	รวม	101.070	284			
ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่มภายใน	10.809	2	5.404	9.523	0.000
	กลุ่ม	160.027	282	.567		
	รวม	170.835	284			
ด้านหลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่มภายใน	6.206	2	3.103	8.785	0.000
	กลุ่ม	99.594	282	.353		
	รวม	105.800	284			
ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.706	2	2.853	7.536	0.001
	ภายในกลุ่ม	106.766	282	.379		
	รวม	112.472	284			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับ ระดับการศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านหลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	2.974	2	1.487	3.056	0.049
	รวม	137.237	282	0.487		
		140.211	284			
ด้านหลักฉันทามติ	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	3.042	2	1.521	2.711	0.068
	รวม	158.178	282	0.561		
		161.220	284			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	4.79	2	2.9	7.017	0.001
	รวม	96.24	22	0.34		
		101.03	284			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านหลักฉันทามติ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมา ภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำนวน 5 โรงเรียน ที่ได้รับรางวัลผลงานทางด้านวิชาการระดับชาติ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำนวน 10 ด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นแผนระยะกลาง (ระยะเวลา 3-5 ปี) ซึ่ง มีวิสัยทัศน์เชิง ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ ตามพันธกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ด้านหลักประสิทธิภาพ โรงเรียนเป็นโรงเรียนเอกชนแม้จะได้เงินอุดหนุนจากรัฐ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเป็น

ต้นด้านการพัฒนาอาคารสถานที่ อุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดในสถานการณ์ที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไปคือจำนวนเด็กเกิดใหม่น้อยลง ส่งผลต่อจำนวนเด็กที่จะเข้ามาเรียนทำให้โรงเรียนได้เงินอุดหนุนน้อยลงเพราะรัฐจัดสรรมาให้เป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียน ดังนั้นโรงเรียนมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

3. ด้านหลักการตอบสนอง โรงเรียนต้องเน้นเรื่องการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็ก นักเรียนนักศึกษา เพราะเป็นส่วนที่สำคัญที่จะเป็นความโดดเด่นและเป็นคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานต้องการคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปทำงาน เช่น เป็นคนมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความเข้มแข็งอดทนหนักเอาเบาสู้ เป็นต้น โรงเรียนต้องเน้นเรื่องความรู้และทักษะที่นักเรียนนักศึกษาสามารถเอาไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้จริง และต้องเป็นความรู้และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการด้วย โรงเรียนต้องเป็นสถานที่สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่น สังคมประเทศชาติ เพราะสิ่งเหล่านี้คือซอฟเพาเวอร์ (soft power) ที่ทำให้คนในชาติมีคุณธรรม มีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์อันดีงามและเป็นสิ่งที่จะดึงดูดคนต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น สังคมและประเทศชาตได้ด้วย โรงเรียนจะต้องเป็นสถานบันการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ชุมชนโดยการทำภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นให้สมบูรณ์ ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มี ส่วนได้ส่วนเสี ยที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านหลักความรับผิดชอบ โรงเรียนมีการประชุมปฐมนิเทศผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อชี้แจงนโยบาย รายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนตลอดปีที่ผ่านมา พร้อมทั้งตอบข้อซักถามของผู้ปกครองโรงเรียนมีการตั้งกลุ่มไลน์ของห้องเรียนซึ่งผู้ปกครองสามารถสื่อสารกับโรงเรียนผ่านทางครูที่ปรึกษาได้ตลอดเวลา โรงเรียนรับฟังข้อเสนอแนะและรับข้อร้องเรียนจากผู้ปกครองและดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาในทันที โรงเรียนจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยนั้นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนตามความต้องการของผู้ปกครองต่อไป

5. ด้านหลักความโปร่งใส โรงเรียนเปิดโอกาสให้องค์กรภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรง ได้แก่ สำนึกงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นต้น เข้ามาตรวจสอบการใช้จ่ายงบจากภาครัฐ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะตรวจสอบบัญชีของภาคเอกชนซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงของโรงเรียน ได้แก่ สังฆมณฑลนครราชสีมา เป็นต้น เข้ามาตรวจ สอบบัญชีของโรงเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง โรงเรียนจัดทำเอกสารทั้งในด้านการเงิน และ กาประเมิน ตนเองด้านการศึกษา (SAR) เพื่อส่งรายงานต่อหน่วยขึ้นตรงตามรอบเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนจากชุมชน ซึ่งมีการประชุมเพื่อรับรองนโยบาย รับรองงบดุล รับรองจำนวนนักเรียนเพื่อรับเงินอุดหนุนและเงินพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ผ่านทางการประชุมผู้ปกครองในต้นปีการศึกษา การสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านทางกลุ่มไลน์ของห้องเรียน การรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนจากผู้ปกครองและนำมาดำเนินการตามแต่กรณีอย่างทันท่วงที

7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารแบบราบ (Flat organization) ให้ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับกลางและครูบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถสื่อสารกันแบบสื่อสารสองทาง (Two-way communication) ทำให้การสื่อสารคล่องตัวและทะลุทั่วองค์กร โรงเรียนมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีหัวหน้าฝ่าย (ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ) และแต่ละฝ่ายก็มีแผนกหรือถ้าเป็นฝ่ายวิชาการก็มีหัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ เป็นการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจ

8. ด้านหลักนิติธรรม โรงเรียนต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศของกระทราง และประกาศของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของโรงเรียน โรงเรียนต้องมีตราสารจัดตั้งเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งถือว่าเป็นการดำเนินการตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการตราไว้เป็นรายลักษณ์อักษร โรงเรียนต้องมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นแผนระยะกลาง (ระยะเวลา 3-5 ปี) ซึ่งโรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาโรงเรียนตามแผนที่ได้

กำหนดไว้

9. ด้านหลักความเสมอภาค โรงเรียนเอกชนคาทอลิกแต่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความเชื่ออื่น(นับถือศาสนาอื่น ๆ)เข้ามารับการศึกษาอบรมเฉกเช่นเดียวกับนักเรียนที่นับถือศาสนาคาทอลิกโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยสามารถนำลูกหลานมารับการศึกษาอบรมในโรงเรียนคาทอลิกได้ โดยมีการแบ่งจ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนเป็นงวด ๆ เพื่อให้ทุกคนมีความเสมอภาคในโอกาสการศึกษา

ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนจากชุมชน ซึ่งมีการประชุมเพื่อรับรองนโยบาย รับรองงบดุล รับรองจำนวนนักเรียนเพื่อรับเงินอุดหนุนและเงินพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประธานในที่ประชุมจะขอฉันทามติจากผู้เข้าร่วมประชุมเมื่อจะตัดสินใจหรือรับรองเรื่องสำคัญ ๆ เมื่อโรงเรียนจะดำเนินการในเรื่องที่กระทบต่อการเงินของผู้ปกครอง เช่น การติดเครื่องปรับอากาศในห้องเรียน ซึ่งจะมีการเก็บเงินค่าเครื่องปรับอากาศจากผู้ปกครอง โรงเรียนจะทำการสำรวจความคิดเห็น(ขอฉันทามติจากผู้ปกครอง) ก่อนแล้วจึงตัดสินใจดำเนินการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง .การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักการตอบสนอง รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลนี้จะช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสามารถให้การศึกษาแก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธินันท์ สุวรรณสังข์, สมชาย พาชอบ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์ กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์บัณฑิต กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ พชรมน ซื่อตรง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีการใช้ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หลักคุณธรรมหลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก ที่มี ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักฉันทามติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน, ครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลยังคงไม่แตกต่างกันในแง่ของมุมมองต่อแนวปฏิบัติและความสำคัญของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการโรงเรียนคาทอลิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรมน ซื่อตรง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทของ

สถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สุทธินันท์ สุวรรณสังข์, สมชาย พาชอบ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์ กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์บัณฑิต กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษาเอกชนในเครือพิชญ์กลุ่มการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก จำแนกตาม ระยะเวลาทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักฉันทามติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารที่มีระยะเวลาทำงานนานอาจมีประสบการณ์ในการจัดการสถานศึกษาและการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การตัดสินใจในเรื่องการเงิน การสร้างความโปร่งใส หรือกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่งอาจช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลานานมักจะมีการพัฒนากระบวนการและนโยบายที่มีความสอดคล้องและมั่นคงมากขึ้น โดยการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส มีความเสมอภาค มีความยุติธรรม มีการตอบสนอง มีฉันทามติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนและชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ รามจะตุ และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ภูมิชัย วงศ์เจริญจิรวรรณ มีภูมิและเชาวนี แก้วมโน (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ผลการปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านหลักฉันทามติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระดับการศึกษาที่มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานศึกษาและบริบททางการศึกษา โดยจะเน้นที่การพัฒนาคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในแต่ละระดับการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระ พันธุงาม(2561) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององคการบริหารส่วนตำบลวังซาย อำเภอวังเหนือจังหวัดลำปาง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ นูรีฮัน ดอเลาะ (2566) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม โรงเรียนดำเนินการตามกฎหมายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลักประสิทธิผล มีแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนในสภาวะประชากรลดลง หลักการตอบสนอง เน้นพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะ

ที่จำเป็นต่อชีวิตและตลาดแรงงาน หลักความรับผิดชอบ สร้างช่องทางสื่อสารกับผู้ปกครอง รับฟังข้อเสนอแนะ และสำรวจความพึงพอใจ หลักความโปร่งใส เปิดให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนตรวจสอบการเงินและผลการดำเนินงาน หลักการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและชุมชนผ่านการประชุมและช่องทางออนไลน์ หลักการกระจายอำนาจ มีโครงสร้างบริหารแบบราบ ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง หลักความเสมอภาค เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนทุกศาสนาและผู้มีรายได้น้อย หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ขอความเห็นจากผู้ปกครองตามหลักธรรมาภิบาลและคณะกรรมการก่อนตัดสินใจเรื่องสำคัญ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าหช่วยส่งเสริมความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านหลักตอบสนอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่สะดวก รวดเร็วโดยยึดผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ กระบวนการทำงานที่ชัดเจนและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้บริการสะดวกและรวดเร็ว ควรนำเทคโนโลยีมาช่วย เช่น ระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อลดการใช้เอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะบุคลากรด้านการให้ บริการและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานที่คล่องตัว สร้างระบบรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจิตบริการและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บริการเป็ นมิตรและมีคุณภาพ

1.2 ด้านหลักเปิดเผย/โปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธี และระเบียบปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถอธิบายข้อเท็จจริงได้ ควรใช้ระบบประเมินแบบมีหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แผนการสอน และความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน รวมถึงสามารถอุทธรณ์หรือให้ข้อเสนอแนะได้ จัดทำรายงานผลการประเมินอย่างเป็นระบบและเปิดเผยต่อผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งใช้ผลการประเมินไปพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องเพื่อความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงาน

1.3 ด้านหลักความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินผล และให้รางวัล เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างเป็นกลางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

กรัณย์พล วิวรรธมงคล. 2561). **รูปูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**Veridian E-Journal, Silpakorn Universityฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 11 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2561.

ณัฐพร นิลโกสีย, ชูศักดิ์ เอกเพชร และนัฎจรี เจริญสุข. (2565). **การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานของครู โรงเรียนวัดบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 บทความ, การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2566. จาก http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/933 j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=**.**

ปิยากร หวังมหาพร.(2560**).การพัฒนาตัวชี้วัดในการติดตามความก้าวหน้าการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรภาครัฐที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาลในประเทศไทย**.วิทยานิพนธ์.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (2553**). ระเบียบฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ว่า ด้วยการบริหารงานโรงเรียน พ.ศ. 2553.** อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ.

ฝ่ายการศึกษาอบรมสังฆมณฑลนครราชสีมา (2563) **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษากลุ่มโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา (รสน.)** ฉบับที่ 2 (2563-2567) .

ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (2553). **ระเบียบฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ว่า ด้วยการบริหารงานโรงเรียน พ.ศ. 2553.** อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.

พระอุทิศ สมฺมาภาณี (แท่งทอง), (2564 : 82-83)**หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 9** ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2564.

พิรุณ เรืองไพศาล.(2558**) การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผล.สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.**มหาวิทยาลัยมหสารคาม.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. เล่ม 124 ตอนที่ 24 ก 16 พฤษภาคม 2550.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก.** อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2542). เศรษฐกิจ ชุมชน: **ทางเลือกเพื่อทางรอดสังคมไทย.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน. 2555). **รูปแบบ. (ออนไลน์).** สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2566, จาก https://www.onesqa.or.th/th/index.php

แสงชัย อภิชาตธนพัฒน์. (ม.ป.ป.). **หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร.** หลักสูตรหลักนิติธรรม เพื่อประชาธิปไตย.วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ.สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

อุกฤษฎ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2567: 532)**การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ**. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มีนาคม – เมษายน 2567)

อำรุง จันทวานิช. (2547). **แนวทางการ บริหารและพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียน คุณภาพ** กรุงเทพฯ: น้ำพริกหวาน กราฟฟิค.

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING INTERNAL SUPERVISION OF SCHOOLS UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Thamonwan Poonwattananukul[1], Banjob Boonchan2
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : nenetzt@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : February 6, 2025; Edit : March 3, 2025; accepted : March 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน และครู 312 คน รวมทั้งหมด 335 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ขณะที่ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมือการนิเทศให้มีความทันสมัยและใช้งานได้ง่ายขึ้น การเปรียบเทียบผลการดำเนินการนิเทศภายในตามสถานภาพตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่สูงกว่าครูในหลายด้าน โดยเฉพาะการวางแผนและการติดตามผล ขณะที่ความคิดเห็นในเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายในแทบไม่แตกต่างกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ผลการวิจัยแนะนำว่า ควรเน้นการวางแผนที่เป็นระบบและครอบคลุม โดยเฉพาะการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สนับสนุนการนิเทศและการติดตามผลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสื่อและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผลมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาทั่วไป เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนานโยบายการนิเทศในระดับพื้นที่และระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา การนิเทศภายใน สถานศึกษา เทคโนโลยี การประเมินผล

Abstract

This research aims to study and develop strategies for conducting internal supervision in schools under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 3, focusing on evaluating the effectiveness of the supervision process and developing approaches to enhance the quality of education. The sample consists of 23 school administrators and 312 teachers, totaling 335 participants, selected through stratified random sampling. The data collection tools used include a questionnaire with a reliability coefficient of 0.87 and interviews.

The findings revealed that the overall internal supervision process was rated at a high level, particularly in terms of the actual supervision practices. However, the area of developing supervision tools and media scored the lowest, indicating the need to improve and modernize these tools for greater usability. The comparison of internal supervision practices by role status showed that administrators had higher ratings than teachers in several aspects, particularly in planning and follow-up processes. In contrast, opinions on assessing the current situation and issues in internal supervision showed little difference between the two groups.

Regarding the development of internal supervision, the study suggests focusing on systematic and comprehensive planning, especially the creation of an online platform to support supervision and real-time tracking, in order to improve operational efficiency. Additionally, the research recommends promoting the use of digital technologies for creating media and developing staff expertise in evaluation.

The results of this study are significant for the development of internal supervision in schools and can be applied to other educational institutions to improve the quality of education. The findings also support the development of internal supervision policies at both the regional and national levels for greater effectiveness.

Keywords: Development guidelines, Internal supervision, educational institutions, technology, evaluation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนิเทศภายในเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับโรงเรียนและส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Daresh, 2007) การนิเทศภายในไม่เพียงแต่เป็นการตรวจสอบหรือควบคุมการทำงานของครู แต่ยังเน้นการเสริมสร้างศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และการให้คำแนะนำที่เหมาะสม (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2014)

การนิเทศที่มีคุณภาพสามารถทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในสังคมและจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ (Fullan, 2011) อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 (2566) พบว่า การนิเทศภายในในหลายๆ โรงเรียนยังมีปัญหาในหลายด้าน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน
แม้ว่าจะมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอในบางโรงเรียน แต่การดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมและไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของครูและนักเรียน การนิเทศมักเน้นไปที่การทำตามกฎระเบียบและนโยบายจากส่วนกลาง โดยขาดการพัฒนาเชิงลึกในด้านวิธีการสอนและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในแต่ละโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566) นอกจากนี้ยังพบว่าเพียง 45% ของสถานศึกษาที่มีระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการสำรวจพบว่าในหลายโรงเรียนการขาดแคลนทรัพยากรและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้กระบวนการนิเทศไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ครูขาดการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการสอนและการปรับปรุงวิธีการสอนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนที่มีความหลากหลาย (Marzano, Frontier, & Livingston, 2011) นอกจากนี้ การขาดการสื่อสารที่ดีระหว่างครูและผู้บริหารในการกำหนดแนวทางนิเทศที่ชัดเจนยังทำให้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน (พิมพ์ใจ สว่างดี, 2565)
ข้อมูลจากผลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในวิชาหลักทั้งสี่วิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ต่ำกว่า 50 คะแนน ซึ่งสะท้อนถึงความล้มเหลวในการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้เกิดจากการขาดการนิเทศภายในที่สามารถช่วยพัฒนาทักษะการสอนของครูเพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

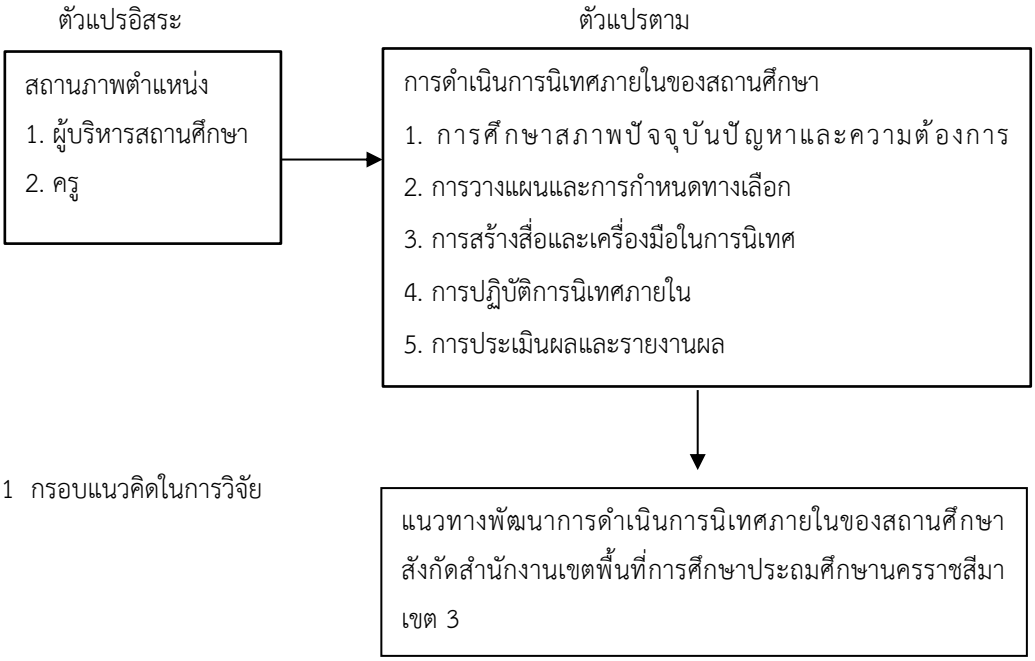
ด้วยปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและตอบสนองต่อความต้องการของครูและนักเรียนอย่างแท้จริง การศึกษานี้มีเป้าหมายในการค้นหาแนวทางการนิเทศภายในที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเทศที่ไม่เพียงแต่ตรวจสอบ แต่ยังพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถสอนและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างเต็มที่
การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยคาดว่าผลการวิจัยนี้จะสามารถนำเสนอแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของโรงเรียนแต่ละแห่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในที่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนและพัฒนาวิชาชีพครู โดยมุ่งหวังให้แนวทางดังกล่าวสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีระดับที่แตกต่างกันตามสถานภาพตำแหน่งระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,586 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 183 คน และครู จำนวน 2,403 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 335 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครู จำนวน 312 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถานภาพตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมีขอบข่ายของกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมินผลและรายงานผล ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินการนิเทศภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบ รายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยมีขอบข่ายของกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและรายงานผล

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

และตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1973, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยทางไปรษณีย์นั้นผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google forms

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน กรณีทางไปรษณีย์ที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามประสานงานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานศึกษามีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชา มากกว่าระดับประเทศ ไม่น้อยกว่า 3 ปี อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายแปลความหมายของคะแนนใช้เกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินการนิเทศภายในในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าที (t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน) (n = 335)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	23	6.87
2. ครู	312	93.13
รวม	335	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 335 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งครู จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 93.13 และมีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.87

2. การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	3.81	0.48	มาก
2	การวางแผนและกำหนดทางเลือก	3.83	0.58	มาก
3	การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	3.80	0.59	มาก
4	การปฏิบัติการนิเทศภายใน	3.91	0.65	มาก
5	การประเมินผลและรายงานผล	3.88	0.62	มาก
	รวม	3.84	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศภายใน ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.65) รองลงมาคือการประเมินผลและรายงานผล ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.59)

3. การเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.08	0.76	3.79	0.45	1.799	0.085

ด้าน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การวางแผนและกำหนดทางเลือก	4.26	0.89	3.79	0.54	2.502*	0.020
การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ	4.25	0.89	3.76	0.55	0.555*	0.018
การปฏิบัติการนิเทศภายใน	4.31	0.91	3.88	0.61	0.230*	0.036
การประเมินผลและรายงานผล	4.31	0.91	3.85	0.58	2.373*	0.026
รวม	4.24	0.86	3.82	0.49	2.338*	0.028

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลและรายงานผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าความคิดเห็นของครู ส่วนด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อวางแผน วิเคราะห์บริบทและความต้องการ จัดทำแผนการดำเนินงาน และนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การนิเทศควรมีลักษณะกัลยาณมิตร เน้นการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้ครูมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในบริบทที่หลากหลายถือเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ควรนำแนวทางการเรียนรู้แบบ Active Learning และ PLC (Professional Learning Community) มาใช้เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการพัฒนาควรบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างตรงจุด การประเมินผลควรครอบคลุมทุกมิติ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศอย่างโปร่งใส ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนในกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก การพัฒนาการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรจัดตั้งโครงการที่มีเป้าหมายแน่นอน และกำหนดกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทขององค์กร การติดตามและประเมินผลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมเพื่อนำมาสะท้อนผลการดำเนินงาน รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง การจัดประชุมสื่อสารอย่างเป็นระบบมีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การนิเทศนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ควรมุ่งเน้นการ

สร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเริ่มจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในกระบวนการนิเทศ การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู นอกจากนี้ ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบและสร้างสื่อที่มีคุณภาพ โดยเน้นการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและแนวคิดใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การศึกษาตัวอย่างและแนวทางการพัฒนาสื่อจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างมาตรฐานและความเหมาะสมของสื่อที่พัฒนาขึ้น การจัดกิจกรรมประกวดสื่อและการประเมินผลการใช้งานสื่ออย่างต่อเนื่องจะช่วยปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มความสร้างสรรค์ของสื่อ นอกจากนี้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมควรคำนึงถึงความทันสมัย การใช้งานได้จริง และความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการนิเทศ แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการนิเทศที่เป็นระบบและหลากหลาย โดยเริ่มจากการจัดทำรายงานนิเทศที่ชัดเจนและครอบคลุมข้อมูลสำคัญ เช่น บริบทของห้องเรียน การสังเกตการณ์ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารจัดการที่โดดเด่น และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน การกำกับติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การนิเทศควรมีลักษณะกัลยาณมิตร เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และการสนับสนุนผู้รับการนิเทศอย่างจริงใจ เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
การประชุมชี้แจงและการนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งช่วยให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง อย่างแท้จริง นำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน

แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและรายงานผล ควรมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เริ่มต้นจากการประเมินคุณภาพของห้องเรียนที่ครอบคลุมทั้งการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรประเมินกระบวนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนในแต่ละขั้นตอนเพื่อช่วยปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะ และพฤติกรรมการเรียนรู้ ถือเป็นส่วนสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนการวิเคราะห์และกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกันระหว่างคณะครู นอกจากนี้ การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลปฏิบัติที่เป็นเลิศ ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศควรเป็นระบบที่ชัดเจน โดยพิจารณาผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับกระบวนการประเมินผล ข้อมูลจากการติดตาม การอบรม และการประเมินควรนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้ช่วยให้การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศมีคุณภาพตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนโปร่งใส

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.1 ผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนิเทศภายในได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนผ่านกิจกรรมการนิเทศที่เน้นการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน อีกทั้งการนำชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการนิเทศภายใน นอกจากนี้ การประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงตามบริบทของสถานศึกษาก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพในระดับสูง การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงกระบวนการสอนผ่านการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2014) ที่ชี้ให้เห็นว่าการนิเทศสามารถเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของพรนภาและทัศนะ(2565) กล่าวว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในได้รับการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมคุณภาพการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนจากส่วนกลาง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ที่ช่วยให้การนิเทศภายในดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยาภรณ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าข้อ 3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของผู้รับการนิเทศ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การออกแบบและพัฒนาสื่อหรือเครื่องมือการนิเทศยังขาดการวิเคราะห์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงของผู้รับการนิเทศ เช่น ครูผู้สอน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องอาจไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาของสื่อ ทำให้สื่อหรือเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังหรือความจำเป็นของผู้ใช้ได้ นอกจากนี้ อาจเกิดจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ทรัพยากร หรือเวลาในการพัฒนาสื่อและเครื่องมือที่มีคุณภาพ รวมถึงการขาดการอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้สื่อที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2564) กล่าวว่า การออกแบบสื่อและเครื่องมือการนิเทศควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์เป้าหมายและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (ครูหรือบุคลากร) เพื่อให้สื่อมีความเหมาะสมและตอบโจทย์ปัญหาได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย วงษ์วัฒนกุล (2565) กล่าวว่า การสร้างสื่อการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการพัฒนาสื่อควรคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (คุรุพัฒนา) (2563) กล่าวว่า สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศต้องผ่านการออกแบบที่ตอบสนองต่อความต้องการในระดับบุคคล และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

2.1 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน และด้านการประเมินผลและรายงานผล แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) บทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีบทบาทในกระบวนการนิเทศที่แตกต่างกัน ผู้บริหารมักเกี่ยวข้องกับการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการประเมินผล ในขณะที่ครูผู้สอนมุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในห้องเรียน ทำให้การรับรู้ต่อกระบวนการนิเทศแตกต่างกัน 2) ความคาดหวังและมุมมองที่แตกต่างกัน ผู้บริหารอาจมองว่ากระบวนการนิเทศควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ในภาพรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในขณะที่ครูผู้สอนอาจคาดหวังการสนับสนุนในด้านที่เป็นรูปธรรม เช่น สื่อการสอน หรือการให้คำปรึกษาเชิงปฏิบัติ 3) โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและการสื่อสาร ผู้บริหารมักมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลเชิงนโยบายหรือแผนงานที่ชัดเจนมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งอาจทำให้การรับรู้และการประเมินผลต่อกระบวนการนิเทศแตกต่างกัน 4) ความพร้อมในการใช้งานสื่อและเครื่องมือการนิเทศ ครูผู้สอนอาจรู้สึกว่าสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่พัฒนาขึ้นไม่ตอบสนองต่อความต้องการในบริบทห้องเรียนจริง ขณะที่ผู้บริหารอาจมองว่าสื่อนั้นเพียงพอในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2563) กล่าวว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความต้องการและบริบทเฉพาะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความแตกต่างในบทบาทและความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอน สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2564) กล่าวว่า การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างในกระบวนการนิเทศ โดยการใช้กระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสื่อสารสองทาง สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) กล่าวว่า แนวทางการนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องมีการบูรณาการบทบาทของบุคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยา อาชวนิจกุล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส พบว่าความแตกต่างในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการออกแบบกระบวนการนิเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากร

2.2 ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่าด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ความสอดคล้องของบทบาทในกระบวนการศึกษาสภาพปัจจุบัน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มักเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งครู ผู้บริหาร และบุคลากรในทุกตำแหน่งมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและมีความเข้าใจร่วมกันในประเด็นเหล่านี้ 2) ความคล้ายคลึงกันของมุมมองต่อปัญหาและความต้องการ ปัญหาและความต้องการในบริบทของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ หรือการพัฒนาทักษะครู มักเป็นประเด็นที่ทุกฝ่ายในโรงเรียนให้ความสำคัญเหมือนกัน ทำให้ไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้หรือการประเมิน3) การใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม การศึกษาสภาพปัจจุบันมักใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม เช่น การประชุมร่วมกัน การสำรวจความคิดเห็น หรือการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุกระดับของบุคลากร 5) ความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการเก็บข้อมูล กระบวนการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหามักดำเนินการโดยมีเป้าหมายและวิธีการเก็บข้อมูลที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินทรัพยากร หรือการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติตามได้โดยไม่เกิดความแตกต่างในผลลัพธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2563) ให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาที่เน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based Approach) โดยระบุว่าการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีโครงสร้างช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2562) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยลดความแตกต่างในมุมมองและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2564) ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในสถานศึกษาเป็น

กระบวนการที่เน้นการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทุกระดับ ซึ่งช่วยลดความแตกต่างในมุมมองและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ

3. แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.1 แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อวางแผน วิเคราะห์บริบทและความต้องการ จัดทำแผนการดำเนินงาน และนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การนิเทศควรมีลักษณะกัลยาณมิตร เน้นการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้ครูมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในบริบทที่หลากหลายถือเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ ควรนำแนวทางการเรียนรู้แบบ Active Learning และ PLC (Professional Learning Community) มาใช้เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการพัฒนาควรบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนการทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างตรงจุด การประเมินผลควรครอบคลุมทุกมิติ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศอย่างโปร่งใส ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนในกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986) กล่าวว่า เน้นกระบวนการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้กระบวนการนิเทศภายในสามารถปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของทิศนา แขมมณี (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบ Active Learning และการสร้างชุมชนการเรียนรู้แบบ PLC ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงปฏิบัติระหว่างบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2564) เน้นความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการนิเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและตอบโจทย์ความต้องการของครูและนักเรียนในยุคดิจิทัล

3.2 แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก การพัฒนาการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรจัดตั้งโครงการที่มีเป้าหมายแน่นอน และกำหนดกระบวนการนิเทศที่ชัดเจน โดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทขององค์กร การติดตามและประเมินผลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมเพื่อนำมาสะท้อนผลการดำเนินงาน รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง การจัดประชุมสื่อสารอย่างเป็นระบบมีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การนิเทศนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1994) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะขององค์กร การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรช่วยให้แผนงานสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการที่แท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของจรินทร์ อุตสาหะ และคณะ (2563) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ที่อาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งหวังความสำเร็จเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นการกระตุ้นให้ครูมีความเจริญเติบโต และมีความเข้มแข็งในการจัดการเรียนการสอน

3.3 แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ควรมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเริ่มจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในกระบวนการนิเทศ การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู นอกจากนี้ ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้แก่

ผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบและสร้างสื่อที่มีคุณภาพ โดยเน้นการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและแนวคิดใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การศึกษาตัวอย่างและแนวทางการพัฒนาสื่อจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างมาตรฐานและความเหมาะสมของสื่อที่พัฒนาขึ้น การจัดกิจกรรมประกวดสื่อและการประเมินผลการใช้งานสื่ออย่างต่อเนื่องจะช่วยปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มความสร้างสรรค์ของสื่อ นอกจากนี้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมควรคำนึงถึงความทันสมัย การใช้งานได้จริง และความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการนิเทศ แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2003) ชี้ให้เห็นว่าการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการนิเทศช่วยเพิ่มการยอมรับและการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของพรนภา วัดน้อย และ ทัศนะ ศรีปัตตา (2565) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อการนิเทศควรเน้นการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพของครู

3.4 แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการนิเทศที่เป็นระบบและหลากหลาย โดยเริ่มจากการจัดทำรายงานนิเทศที่ชัดเจนและครอบคลุมข้อมูลสำคัญ เช่น บริบทของห้องเรียน การสังเกตการณ์ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมหรือแนวทางการบริหารจัดการที่โดดเด่น และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน การกำกับติดตามผลอย่างสม่ำเสมอโดยใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การนิเทศควรมีลักษณะกัลยาณมิตร เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ และการสนับสนุนผู้รับการนิเทศอย่างจริงใจ เพื่อสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

การประชุมชี้แจงและการนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งช่วยให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้การนิเทศภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง อย่างแท้จริง นำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนในภาพรวมได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour et al. (2008) กล่าวว่า PLC เน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้การนิเทศมีความชัดเจนและตรงกับเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2562) กล่าวว่าการพัฒนาสื่อการนิเทศที่มีมาตรฐานและความเหมาะสม ควรนำตัวอย่างและแนวทางจากหน่วยงานระดับชาติหรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงสื่ออย่างต่อเนื่อง

3.5 แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและรายงานผล ควรมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เริ่มต้นจากการประเมินคุณภาพของห้องเรียนที่ครอบคลุมทั้งการจัดการเรียนการสอน บรรยากาศในชั้นเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรประเมินกระบวนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนในแต่ละขั้นตอน เพื่อช่วยปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะ และพฤติกรรมการเรียนรู้ ถือเป็นส่วนสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนการวิเคราะห์และกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกันระหว่างคณะครู นอกจากนี้ การศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลปฏิบัติที่เป็นเลิศช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศควรเป็นระบบที่ชัดเจน โดยพิจารณาผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับกระบวนการประเมินผล ข้อมูลจากการติดตาม การอบรม และการประเมินควรนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศในอนาคตอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้ช่วยให้การประเมินผล

และรายงานผลการนิเทศมีคุณภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) เน้นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าการประเมินและการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam (2003) เน้นการประเมินในทุกขั้นตอนของโครงการหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้นำผลของการศึกษาในประเด็นสำคัญมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่าด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเสนอให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบและสร้างสื่อการนิเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่เหมาะสม เช่น สื่อดิจิทัลหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมสนับสนุนการจัดซื้อหรือพัฒนาสื่อที่ทันสมัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวทางผ่านกิจกรรม PLC รวมถึงจัดทำคู่มือแนวทางตามมาตรฐาน สพฐ. เพื่อติดตามและประเมินผลการใช้งานสื่อ พร้อมศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของตนเอง

1.2 จากการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่าผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยด้านการวางแผน การสร้างสื่อ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลสูงกว่าครู จึงเสนอให้ครูมีบทบาทเชิงรุกมากขึ้น โดยเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการนิเทศผ่านการอบรมหรือสัมมนา ร่วมวางแผนและกำหนดแนวทางนิเทศกับผู้บริหาร เพื่อสร้างความเชื่อมโยงในงาน พัฒนาทักษะการสร้างสื่อด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม และเปิดรับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร รวมถึงร่วมประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่าควรมุ่งเน้นการวางแผนที่เป็นระบบ มีเป้าหมายและแนวปฏิบัติชัดเจน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เช่น แพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับติดตามผลและจัดเก็บข้อมูล และจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างสื่อ การประเมินผล เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ศึกษากลยุทธ์การดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กิตติวัฒน์ ประสานศรี. (2565). **การปรับปรุงกระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา: กรณีศึกษา สพป.** นครราชสีมา เขต 3. วารสารการศึกษาพัฒนา, 9(2), น. 45-58.

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2563). **แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส.** วารสารการศึกษา และพัฒนาชุมชน, 8(1), น. 101-120.

จรินทร์ อุตสาหะ พรสวัสดิ์ ศิรสาตนันท์ และสุธี วรประดิษฐ์. (2563). **ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(2), น. 17-31.

จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2562). **แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. วารสารการวิจัยและพัฒนา, 10(2), น. 123-135.

ทิศนา แขมมณี. (2563). ศิลปะการสอน: **รูปแบบและวิธีสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

พรนภา วัดน้อย และทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). **กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(4),
น. 45-59.

พิมพ์ใจ สว่างดี. (2565). **การศึกษาช่องว่างในการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** วารสารวิชาการศึกษาพัฒนา, 8(1), น. 22-36.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2564). **การบริหารการนิเทศการศึกษาในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2564). **รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา.** วารสารการวิจัยการศึกษา, 15(2), น. 89-105.

สมชาย วงษ์วัฒนกุล. (2565). **การนิเทศการศึกษาเชิงระบบ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2563). **แนวทางการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: คุรุพัฒนา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). **จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษา.** https://bigdata.korat3.go.th

____. (2566). รายงานการนิเทศภายในสถานศึกษา. นครราชสีมา: ผู้แต่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)** ปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

____. (2565). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Cronbach, L. J. (1973). **Dictionary of education information analysis**. New York: McGraw-Hill.

Daresh, J. C. (2007). **Supervision as proactive leadership (4th ed.).** Waveland Press.

Deming, W. E. (1986). **Out of the crisis. Cambridge**: MIT Press.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). **Supervision and instructional leadership**: A developmental approach (9th ed.). Pearson.

Fullan, M. (2007). **The new meaning of educational change (4th ed.).** New York: Teachers College Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610

Likert, R. (1967). **The method of constructing an attitude scale**. New York: Wiley & Son.

Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). **Effective supervision:** Supporting the art and science of teaching. ASCD.

Mintzberg, H. (1994). **The rise and fall of strategic planning.** New York: Free Press.

Rogers, E. M. (2003). **Diffusion of innovations (5th ed.).** New York: Free Press.

Stufflebeam, D. L. (2003). **The CIPP model for evaluation. In T**. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), International handbook of educational evaluation (pp. 31-62). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

FACTORS AFFECTING TOWARDS ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธมนวรรณ พวงจิตร[1] , สมนึก การีเวท[2]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Thamonwan Poungjid[1] , Somnuk Kareevate[2]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : thamonwan.poun@northbkk.ac.th

(Received : February 16, 2025; Edit : March 5, 2025; accepted : March 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 271 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้ ด้านครู (X_2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านผู้บริหาร (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ปัจจัย ดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .935+.368X_2+.235X_3+.205X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .361X_2+.299X_3+.230X_1$$

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study administrator factors, teacher factors and parents and community factors affecting towards academic affairs administration of schools, 2) to study the level of academic affairs administration of schools, 3) to study the relationship among the factors of school administrators, factors of teachers, factors of parents and community affecting towards academic affairs administration of schools, and 4) to create forecasting equations in academic affairs administration in accordance with administrator factors, teacher factors and parents and community factors. 271 teachers in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2 were the sample in this research by using stratified random sampling and school size was used in simple random sampling. Tool used in this study was a questionnaire. Statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research results proposed that 1) Factors affecting towards academic affairs administration of schools were at the highest level as a whole. 2) Academic affairs administration of schools was at the highest level as a whole. 3) Correlation coefficient among administrator factors, teacher factors and parents and community factors were positive relationship with academic affairs administration of schools with statistical significance at .01 level. 4) Good predictive variable in academic affairs administration of schools in teacher aspect, parents and communication aspect and administrator aspect was statistical significance at .01 level. Those 3 aspects predicted academic affairs administration of schools which could be written in forecasting equations as follows:

Unstandardized score

$$Y = .935+.368X_2+.235X_3+.205X_1$$

Standardized score

$$ZY = .361X_2+.299X_3+.230X_1$$

Keywords : academic affairs administration, factors affecting academic affairs administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้ กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนามุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยในด้านการศึกษานั้น ได้มีการกำหนดเป้าหมาย ให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 4)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ผู้เรียนจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานตามแนวทางของสถานศึกษา ปัจจุบันการบริหารงานในสถานศึกษาได้จัดรูปแบบการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากฝ่ายบริหารวิชาการมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ก็ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบาย การศึกษาของชาติเป็นภารกิจหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีขอบข่ายในการประสานความร่วมมือ การส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนา กระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สถานศึกษาที่พัฒนางานวิชาการได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม คุณภาพของสถานศึกษาจึงพิจารณาได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องตระหนักในภารกิจการบริหารงานวิชาการ พัฒนาตนเองให้เข้าใจงานวิชาการ พัฒนางาน วิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจาก ชุมชนและสังคม (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์, 2560)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 รวมทั้งหมด 86 โรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ย 41.52 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, ออนไลน์ 2567) และเมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ย 39.25 คะแนน และปีการศึกษาศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ย 43.72 คะแนน พบว่า มีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องร่วมมือ กันปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยระบบ การบริหารจัดการในด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นระบบและมีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

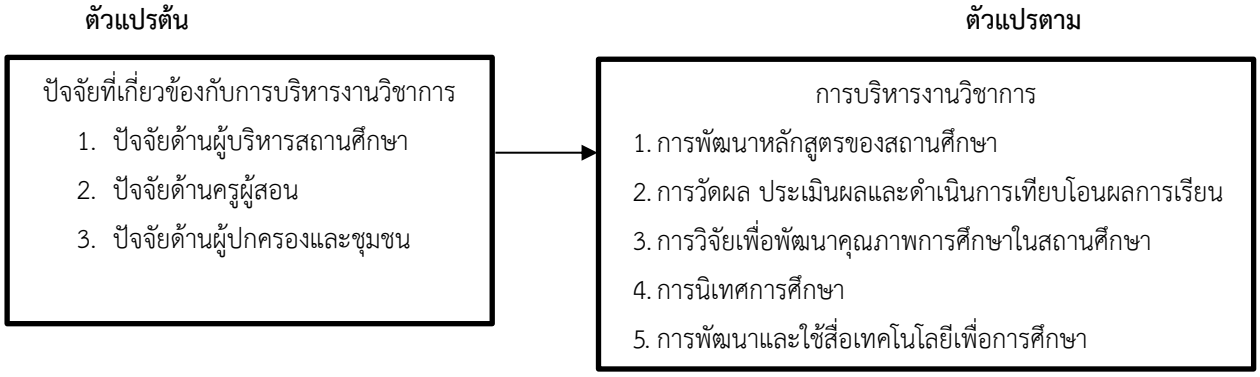
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2” ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูและผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารวิชาการและปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้ปกครองและชุมชน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2565), ปรีชา ตุ้มโท ทินกรณ์ ชอัมพงษ์ และสายทิตย์ ยะฟู (2565), ปารณี เพชรสีช่วง (2561), กัลชิญา ทองหัตถา (2565), ญาดา สุทธิ (2566), นงนุช อินทรโคกสูง ทินกร ชอัมพงษ์และเยาวเรศ ภักดีจิตร (2565), สุกัญญา นิ่มพันธุ์ (2563), พิมลพรรณ สว่างสิงขรและ วรรณรี ปานศิริ (2566), ศรัญญา จอกสุวรรณ์ ธีรพจน์ แนบเนียน ไกรวิชญ์ ดีเอม (2565), ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีประชากรทั้งหมด จำนวน 921 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีประชากรทั้งหมด จำนวน 921 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcei and Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 271 คนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Ramdom Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มอย่างง่าย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

1.ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา

2.ปัจจัยด้านครูผู้สอน

3.ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1.การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4.การนิเทศการศึกษา

5.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การจัดการเกี่ยวกับ หลักสูตรและการสอน แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1976 : 247)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาวิชาชีพ แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1976 : 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1976 : 247) โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 1 – 3 ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 4) การนิเทศการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1976 : 247) โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตอนที่ 4 ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC = 0.80-1.00

2. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และความสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990 : 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายบุคคลของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้เชิญชวนหรือทาบทามกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

2. ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแสกน QR-CODE เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน google form ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 45 นาที ทั้งนี้ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกสถานที่ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องตรวจทานและกดส่งแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบ แบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถ เข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใด และผู้วิจัยจะปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการ เผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตาม น้ำหนักของคะแนนแต่ละข้อและใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในระดับน้อยที่สุด

3. การแปลความหมายของคะแนน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient: r) เทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 144-145) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61-.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41-.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21-.40	มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	n = 271		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.62	.38	มากที่สุด	3
2. ปัจจัยด้านครู	4.69	.33	มากที่สุด	1

3. ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.66	.44	มากที่สุด	2
รวม	4.66	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนและปัจจัยด้านผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	**n = 271**		**ระดับ**	**อันดับ**
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.66	.41	มากที่สุด	5
2. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.71	.39	มากที่สุด	3
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.71	.39	มากที่สุด	4
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.73	.38	มากที่สุด	1
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.72	.42	มากที่สุด	2
รวม	4.71	.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	1.00			
X_2	.725**	1.00		
X_3	.714**	.682**	1.00	
Y	.587**	.566**	.560**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร(X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (r=.587) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านครู(X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับ

ปานกลาง (r=.566) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน(X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (r=.560) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการณ์พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา				
	B	SE	Beta	t	Sig
Constant	.935	.202		4.638	.000
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1)	.205	.050	.230	4.110	.000
ปัจจัยด้านครู (X_2)	.368	.055	.361	6.637	.000
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	.235	.040	.299	5.906	.000
R = .759a R^2 = .576 SE = .226 F = 121.032					
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01					

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านครู (X_2) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .759 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 57.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .226

โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับดังนี้ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านครู (X_2) (β= .361) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) (β= .299) และด้านผู้บริหาร (X_1) (β= .230)

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ดังนี้ ด้านครู (X_2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านผู้บริหาร (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ปัจจัย ดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .935+.368X_2+.235X_3+.205X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .361X_2+.299X_3+.230X_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1.1 ปัจจัยด้านครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน จัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน มีส่วนร่วมในการบริหารงานฝ่ายวิชาการ โดยครูมีการพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณี เพชร

สีช่วง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 พบว่าปัจจัยปัจจัยด้านครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา จอกสุวรรณ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่าปัจจัยด้านครูส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลชิญา ทองหัตถา (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1พบว่าปัจจัยด้านครูมีผลต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศิลป์ ปัญญา (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าปัจจัยด้านครูอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นอีกบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้เกิดได้ทั้งในและนอกห้องเรียน ชุมชนจึงเป็นอีกหนึ่งบทบาทที่ช่วยให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศิลป์ ปัญญา (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นบุคคลที่จะต้องมีความรู้ด้านการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ความรู้ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และทักษะด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา จอกสุวรรณ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่ พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาเอกชนระดับระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศิลป์ ปัญญา (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด โรงเรียนสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูวัดผลประเมินผลที่เน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากระบวนการปฏิบัติและผลงาน มีการมอบหมายบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ ปฏิบัติงานด้านการนิเทศอยู่เสมอ จัดการประชุมวางแผนการดำเนินการและมอบหมายผู้รับผิดชอบงานหลักสูตร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษาและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญ พุทธจักร (2565) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี เศรษฐสุข (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ เจริญศรี (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่าระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 รวมอยู่ ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศิลป์ ปัญญา (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหาร(X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (r=.587) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านครู(X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (r=.566) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน(X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง (r=.560) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน คือ ปัจจัยที่เป็นตัวบุคคล เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาสถานศึกษา โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการบริหารงานวิชาการ PDCA โดยเฉพาะการขับเคลื่อนงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ บริหารงานวิชาการ อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ สว่างสิงขรและวรรณรี ปานศิริ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลชิญา ทองหัตถา (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา สุทธิ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

เขต 2 ดังนี้ ด้านครู (X_2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) และด้านผู้บริหาร (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทั้ง 3 ปัจจัย ดังกล่าวได้ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 57.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้เป็น ผู้ช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้สื่อและเทคโนโลยี โรงเรียนจึงต้องพัฒนาหรือจัดหาสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือปัจจัยผู้ปกครองและชุมชน ปัจจุบันมีการเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนซึ่งชุมชนเข้ามาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในงานการบริหารงานวิชาการเช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนถัดมาคือปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อบุคลากร มีการวางแผนปฏิบัติงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณี เพชรสีช่วง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านชุมชน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริ หารงานวิชาการของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 70 สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา สุทธิ (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการการมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ เจริญศรี (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำหรับทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ควรศึกษาและนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารควรตระหนักในการเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนได้มีการร่วมคิดร่วมเสนอแนะร่วมตัดสินใจและร่วมกันดำเนินการในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลชิญา ทองหัตถา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

จรูญ พุทธจักร. (2565). **ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี.** วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(2), 64-76.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ญาดา สุทธิ. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงนุช อินทรโคกสูง ทินกร ชอัมพงษ์และเยาวเรศ ภักดีจิตร. (2565**). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.** พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2560). **แนวคิดสู่การปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปารณี เพชรสีช่วง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตรบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรีชา ตุ้มโท ทินกรณ์ ชอัมพงษ์ และสายทิตย์ ยะฟู. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท**. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(5), 303–316.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

พิมลพรรณ สว่างสิงขรและวรรณรี ปานศิริ. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มที่ 1-8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 217-229.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาคภูมิ เจริญศรี. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.** วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4(3), 152-161.

วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่.** Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(4), 145-159.

ศรัญญา จอกสุวรรณ์ ธีรพจน์ แนบเนียนและไกรวิชญ์ ดีเอม. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท.** หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศุภศิลป์ ปัญญา. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 321-330.

สุกัญญา นิ่มพันธุ์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/download/plan12/.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2567). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา.** เข้าถึงได้จาก https://www.rayong2.go.th/.

อารี เศรษฐสุข. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2**. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7(3), 377-391.

Cronbach, Lee J. (1990). **Essentials of Psychological Testing. 5th ed**. New York : Harper & Row.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities”. Educational andPsychological Measurement. 30(3)** : 607 – 610.

Likert, R. (1976). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE OPERATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOLS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT

สุวีณา ทัตภิรมย์[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Suwena Thatpirom[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : suwena.that@northbkk.ac.th

(Received : February 16, 2025; Edit : March 3, 2025; accepted : March 5, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เปรียบเทียบดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 296 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan.(1970). โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มแบบอย่างง่าย (Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .982 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA), วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียนรองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและด้านการส่งต่อ ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่าง ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการปกป้องและแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มี 5 แนวทางคือ ด้านการรู้จักนักเรียนควรจัดหาวิธีการและ แนวทางในการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการคัดกรองนักเรียนควรดำเนินการให้มีการประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับผู้เรียน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหามีความเอาใจใส่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม ด้านการส่งมีการกำหนดแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน

คำสำคัญ : ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Abstract

This research aimed to 1) examine the operation of the student care and support system of schools under the Primary Educational Service Area Office Trat, 2) compare the operation of the student care and support system classified by educational level, work experience, and school size; and 3) Study guidelines the operation of the operation of the student care and support system in schools under the Primary Educational Service Area Office Trat. The sample group for this research was 296 school administrators and teachers in schools under the Primary Educational Service Area Office Trat, the sample size determination Krejcie and Morgan table by stratified random sampling and simple random sampling. Data collection tools were questionnaire with a reliability of .982 and Interview. The statistics of data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD multiplier comparison method and Content analysis. The research results found that:

1. The operation of the student care and support system of schools under the Primary Educational Service Area Office Trat, in overall and all aspects were at a high level, the aspect with the highest average score was student screening, followed by student promotion and development, problem prevention and intervention, individualized student recognition, and referral services, respectively.

2. The comparing results the operation of the student care and support system of schools under the Primary Educational Service Area Office Trat found that the school administrators and teachers have education level, work experience and school size different, the operation the student care and support system of schools, in overall and each aspect were no different. The operation student care and support system of schools, in overall and student individual acquaintance were statistically significant different at the .05 level

3. The guidelines for operation student care and support system of schools under the Primary Educational Service Area Office Trat found that 5 guidelines; The student understanding, Systematic methods and approaches should be implemented for their development, Student screening, arent-teacher meetings should be conducted every semester. In terms of student promotion and development, Homeroom activities should be organized, Regarding protection and problem-solving, Equal attention should be given to preventing and addressing issues for all students. Lastly, Clear guidelines should be established for student transitions.

Keywords: student care and support system, schools, the Primary Educational Service Area Office Trat

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวการณ์ปัจจุบันประเทศไทยได้รับอิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดรับเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่างๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผล ให้เกิดความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยเริ่มเข้าสู่ภาวะวิกฤต สะท้อนได้จากพฤติกรรม ปัญหาความรุนแรง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเพิ่มขึ้นของการพนันโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน พ่อแม่ทำงานเคร่งเครียดไม่มีเวลา ขาดสัมพันธภาพที่ดี มีอัตราการหย่าร้างแยกกันอยู่สูงขึ้น ทำให้เด็กถูกทอดทิ้ง นอกจากนั้นรายงานเรื่องความรุนแรงและสุขภาวะขององค์การอนามัยโลกที่พบว่าผู้ปกครองไม่มีเวลาในการเลี้ยงดู ทำให้เด็กและเยาวชนไม่สามารถปรับ ตัวได้ ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เกิดปัญหาซับซ้อนและรุนแรง เช่น ปัญหายาเสพติด ทะเลาะวิวาทใช้ความรุนแรงอีกทั้งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการหามาตรการเชิงการป้องกันและแก้ไข เพื่อลดปัญหาต่างๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 4 มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณา จากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีเป้าหมายในการดูแลช่วยเหลือเด็ก และครอบครัวให้อยู่ในสภาพที่มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลให้มีพัฒนาการตามวัย และเด็กทุกคนต้องมีหลักประกัน ความปลอดภัย ได้รับความคุ้มครองจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งเด็กที่ประสบปัญหาและเด็กที่ไม่ประสบปัญหาซึ่งระบุไว้ ดังนี้ หมวด 2 มาตรา 22 การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดให้ 2 คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญและไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2562-2564 เป็นปีแห่งการรู้จัก รัก เข้าใจ ห่วงใย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในปีการศึกษา 2567 พบว่าปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักเรียนพบข้อมูลนักเรียนมีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาด้านครอบครัว เนื่องจากบิดามารดาหย่าร้างแยกกันอยู่ ครอบครัวขาดความอบอุ่น 2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ บิดามารดาทำงานต่างจังหวัด นักเรียนจำเป็นต้องอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรืออยู่กันตามลำพัง 3) ปัญหาด้านการเรียน นักเรียนความบกพร่องทางการเรียนรู้ เด็กขาดแรงจูงใจในการเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับเพื่อน การถูกเพื่อนกลั่นแกล้ง 4) ด้านยาเสพติด เกิดจากการพฤติกรรมเลียนแบบ การถูกชักชวนให้ลองและคึกคะนองนำไปสู่การทดลองใช้สารเสพติด เช่น บุหรี่ เหล้า 5) ปัญหาด้านเพศสัมพันธ์ การได้รับสื่อยั่วยุต่าง ๆ พฤติกรรมเลียนแบบที่ส่งเสริมการมีพฤติกรรมทางเพศเป็นเหตุให้เกิดตั้งครรภ์ไม่พร้อม การถูกล่วงละเมิดทางเพศจากบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลในชุมชน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอันจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, 2567)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

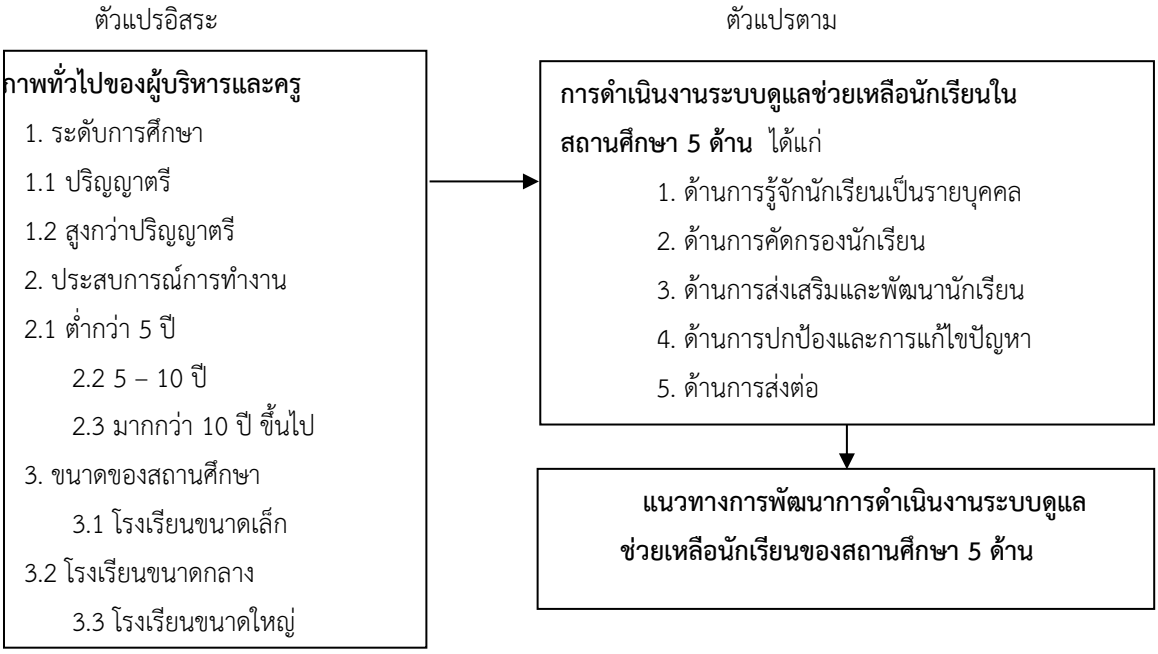
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,281 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 296 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มแบบอย่างง่าย (Random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา ได้แก่ 1.1) ปริญญาตรี และ 1.2) สูงกว่าปริญญาตรี 2) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ 2.1) ต่ำกว่า 5 ปี 2.2) 5 - 10 ปี 2.3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป 3) ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 3.1) โรงเรียนขนาดเล็ก 3.2) โรงเรียนขนาดกลาง 3.3) โรงเรียนขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา 5 ด้าน และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Ration Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน รวม 5 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากประเด็นและขอบข่ายที่จะศึกษาตามนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องครบถ้วนทุกประเด็น

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8 – 1.00

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การแปลผลในการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของเบสท์ (Best and Kahn. 1993: 247) ดังต่อไปนี้

4.50-5.00	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
0.50-1.49	หมายถึง	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบที (t-test แบบ Independent sample) และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างให้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. วิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=296)

ารดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.84	.209	มาก	4
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.03	.158	มาก	1
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.98	.175	มาก	2
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	3.84	.190	มาก	3
5. ด้านการส่งต่อ	3.81	.184	มาก	5
รวม	3.89	.108	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .108) เมื่อพิจารณารายด้าน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.03 , S.D. = .158) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .175) และด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = .190) ส่วนด้านการดำเนินงานระบบ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .184)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=296)

ารดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ารรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.84	.212	3.83	.200	.43	562
ารคัดกรองนักเรียน	4.00	.146	4.13	.156	.61	052
ารส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.95	.167	3.96	204	.32	744
ารปกป้องและการแก้ไขปัญหา	3.83	.181	3.88	216	1.67	097
ารส่งต่อ	3.82	.173	3.79	221	1.02	308
รวม	3.89	.105	3.92	118	1.02	054

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

(n=296)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.216	2	.108	2.476	.086
	ภายในกลุ่ม	12.773	294	.044		
	รวม	12.989	296			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.471	2	.235	9.904**	.000
	ภายในกลุ่ม	6.965	294	.024		
	รวม	7.436	296			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.070	2	.035	1.137	.322
	ภายในกลุ่ม	9.056	294	.031		
	รวม	9.126	296			
ารปกป้องและการ	ระหว่างกลุ่ม	1.302	2	.651	20.231**	.000
ญหา	ภายในกลุ่ม	9.429	294	.032		
	รวม	10.731	296			
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.09	2.85	.059
	ภายในกลุ่ม	9.87	294	.03		

	รวม	10.06	296			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	1.301	.274
	ภายในกลุ่ม	3.473	294	.012		
	รวม	3.504	296			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูที่ต่างกันโดยรวมและรายด้านมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

(n=296)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.201	2	.100	2.298	.102
	ภายในกลุ่ม	12.788	294	.044		
	รวม	12.989	296			
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.367	2	.184	7.612**	.001
	ภายในกลุ่ม	7.068	294	0.24		
	รวม	7.436	296			
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.013	.432	.650
	ภายในกลุ่ม	9.100	294	.031		
	รวม	9.126	296			
4. ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.135	3.786*	.024
	ภายในกลุ่ม	10.461	294	.036		
	รวม	10731	296			
5. ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	.066	2	.033	.967	.382
	ภายในกลุ่ม	10.002	294	.034		
	รวม	10.068	296			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.848	.429
	ภายในกลุ่ม	3.484	294	.012		
	รวม	3.504	296			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์สรุปว่า มี 5 แนวทาง 25 ประเด็น ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประเด็นดังนี้ 1) ควรดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษาละ 2 ครั้ง 3) ควรมีการวางแผนกำหนดการออกเยี่ยมบ้าน 4) ควรจัดเวลาให้ครูได้มีกิจกรรมร่วมกับนักเรียน 5) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

ด้านที่ 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีประเด็นดังนี้ 1) ควรประชุม หารือ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจของตัวชี้วัดการใช้เกณฑ์ 2) ควรส่งเสริมสร้างคณะบุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนในการเยี่ยมบ้านนักเรียนปีการศึกษาละ 2 ครั้ง 4) ควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการคัดกรอง 5) ควรแจ้งผลการคัดกรองนักเรียนกับผู้ปกครองโดยตรง

ด้านที่ 3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีประเด็นดังนี้ 1) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 2) ควรประชุมวางแผนในการจัดหาทุนสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 3) ควรรจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามความถนัดและความต้องการ 4) ควรสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียน 5) ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมแสดงความสามารถของนักเรียน

ด้านที่ 4 ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา มีประเด็นดังนี้ 1) ควรจัดทำแผนปฏิบัติงานการป้องการปกป้องและการแก้ไขปัญหาประจำปี 2) ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาหรือกลุ่มเสี่ยง 3) ควรมีการชี้แจงให้นักเรียนทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนเอง 4) ควรอบรมครูให้เข้าใจกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น 5) ควรส่งเสริมผู้ปกครองมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาของนักเรียน

ด้านที่ 5 ด้านการส่งต่อ มีประเด็นดังนี้ 1) ควรสนับสนุนให้ครูเห็นถึงความสำคัญของนักเรียน 2) ควรชี้แจงผู้ปกครองให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการส่งต่อ 3) ควรกำหนดแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน 4) ควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการส่งต่อนักเรียน 5) ควรส่งเสริมให้มีเครือข่ายการส่งต่อภายในและภายนอกสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และประชุมวางแผนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบันด้วยเครื่องมือที่มีความหลากหลาย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ เสริมสร้างประสบการณ์และกิจกรรมซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาสำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยง และมีการกำหนดแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน และให้ความรู้กับครูในการส่งต่อเพื่อดำเนินการส่งต่อนักเรียนได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการ

ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญเนตร มูลทองจาด (2564) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษานั้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถเป็นคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายโดยใช้การมีส่วนร่วมและผู้ปกครองในวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนมอบหมายงานให้ครูดำเนินการในทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้รับความร่วมมือของผู้ปกครองในการให้ข้อมูลนักเรียนจึงทำให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องผลการวิจัยของ ธนิตา ศุกรสุคนธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) พบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครู และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ทำงานของครูมีผลต่อการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการคัดกรองนักเรียนและการปกป้องและแก้ไขปัญหาในการจัดกลุ่มนักเรียนตามความเสี่ยงที่จะก่อปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพัชร์ ทะไร (2564) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติของโรงเรียนในการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่าด้านการคัดกรองนักเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการปกป้องและแก้ไขปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการบริหารและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันเพราะแต่ละโรงเรียนมีความพร้อมในการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไปโดยเฉพาะด้านบุคคล ครู นักเรียน งบประมาณ สภาพทั่ว ๆ ไป ดังนั้นความซับซ้อนในการบริหารจึงมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ เกตุประทุม (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและ

รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ยกเว้นด้านการป้องกันและการแก้ ไขปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร จันทร์ลี (2560) ได้วิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหาร ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปในแต่ละด้านไว้ได้ ดังนี้ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สถานศึกษาควรดำเนินงานการเก็บข้อมูลโดยการเยี่ยมบ้านนักเรียนของครูที่ปรึกษา นำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อคัดกรองนักเรียนการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน บันทึกการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน การจัดทำระเบียนสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง จัดทำระเบียนสะสมของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องใช้แบบประเมินพฤติกรรมนักเรียน (SDQ) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล ขอความร่วมมือของผู้ปกครองในการให้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การบันทึกและรายงานผลการรู้จักนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์ (2559) ทำวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โรงเรียนควรจัดเวลาและความสะดวกให้ครูที่ปรึกษาในการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน โรงเรียนควรมีการหาวิธีการให้ผู้ปกครองนักเรียนให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและครูควรใช้โอกาสในการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อสอบถามข้อมูลนักเรียนจากผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตามสภาพความเป็นจริง

ด้านการคัดกรองนักเรียนมีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สถานศึกษาควรคัดกรองแยกนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาได้อย่างเหมาะสมคัดกรองนักเรียนจากข้อมูลด้านสภาพ ครอบครัว และฐานะของครอบครัว พิจารณาคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์ใน นำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียนการคัดกรองนักเรียน ใช้ระเบียนสะสมในการคัดกรองนักเรียน คัดกรองนักเรียนจากข้อมูลด้านความสามารถและผลการเรียน ใช้แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) ในการคัดกรองนักเรียน พิจารณาคัดกรองนักเรียนคัดกรองนักเรียนจากข้อมูลด้านสุขภาพ มีการบันทึกและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ นิรันดร (2561) ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการคัดกรองนักเรียนควรจัดอบรมเพื่อให้ครูเข้าใจและทราบหลักเกณฑ์ในการคัดกรองนักเรียนอย่างถ่องแท้ มีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สถานศึกษาควรประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สนับสนุน ยกย่องนักเรียนที่ จัดกิจกรรมโฮมรูมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการประกวดแข่งขันทักษะทางวิชาการวิชาชีพและความสามารถพิเศษ จัดกิจกรรมซ่อมเสริมเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนโดยให้ นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน ส่งเสริมกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจให้นักเรียนได้มีโอกาสแสดงความสามารถ เช่น จัดโครงการส่งเสริมกิจกรรมชุมนุมตามความสนใจ และความถนัดของนักเรียนให้มากขึ้น เพื่อความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับนักเรียน โดยจัดเวทีให้นักเรียนได้แสดงผลงาน แสดงความสามารถให้ผู้อื่นได้ชื่นชม และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนพเกล้า ทองธรรมมา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ด้านการส่งเสริมนักเรียน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมโฮมรูมกิจกรรมส่งเสริมการประกวดแข่งขันทักษะทางวิชาการวิชาชีพ จัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน

ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหามีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สถานศึกษาควรประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องใน การจัดทำแผนปฏิบัติงานจัดเก็บข้อมูลการป้องการปกป้องและการแก้ไขปัญหาประจำปี ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาสำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยง มีการอบรมครูให้เข้าใจกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้นเพื่อสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้เหมาะสมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการให้คำปรึกษา รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายประกอบด้วยครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้นำท้องถิ่น ในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะเมื่อนักเรียนเกิดปัญหาด้านใดด้านหนึ่งขึ้น ครูที่ปรึกษามีหน้าที่ประสานงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาวรินทร์ วิเชียรสรรค์ (2563) ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนเจดีย์หลวง-ท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารประชุมหารือกับคณะครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดหาทุนสนับสนุนในการจัดทำแผนปฏิบัติงานจัดเก็บข้อมูลการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนประจำปี ผู้บริหารให้ครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนวจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา สำหรับนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยง

ด้านการส่งต่อมีแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สถานศึกษาควรกำหนดแนวทางเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการส่งต่อนักเรียนให้ชัดเจน และให้ความรู้กับครูในการส่งต่อเพื่อดำเนินการส่งต่อนักเรียนได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการและคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด มีการชี้แจงผู้ปกครองให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการส่งต่อนักเรียนในการแก้ไขปัญหา การประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรภายนอกเพื่อให้มีการช่วยเหลือดูแลนักเรียนได้ถูกต้องต่อไปและมีการติดตามประเมินผล สรุปและรายงานผลการส่งต่อ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษายังขาดการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อทำความเข้าใจในการส่งต่ออย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรากานต์ บุตรพรม (2560) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า การประชุมร่วมกันของคณะกรรมการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการส่งต่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียนสถานศึกษา มีการส่งต่อนักเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือต่อไปและประสานกับผู้ปกครองนักเรียนก่อนการส่งต่อภายนอก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาควรมีแผนการดำเนินงานการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเป็นรายบุคคล กำหนดหน้าที่และกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจน ให้การสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น การเยี่ยมบ้าน การบันทึกและรายงานผลการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีแผนการดำเนินงาน วางแผนงานคัดกรองนักเรียนที่ชัดเจน นำผลการคัดกรองนักเรียนไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียน มีการรายงานประเมินผลด้านการคัดกรองนักเรียนต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ควรส่งเสริมให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นการรู้จักควบคุมตนเองและเสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิต

1.4 ด้านการปกป้องและการแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ความรู้นักเรียนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

1.5 ด้านการส่งต่อ สถานศึกษาควรมีการบันทึกผลการช่วยเหลือหรือรายงานการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ

1.6 ควรนำแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ไปทดลองใช้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.2 ควรศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุสภาลาดพร้าว.

กรมสุขภาพจิต. (2551). คู่มือครูระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 - ช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที 1 - 6). กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกษา.

ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ชไมพร จันทร์ลี. (2560). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในศูนย์ภัทรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพัชร์ร์ ทะไร และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง. Joumal of Roi Kaensam Academi.

ดาราวรรณ วรรณสุข. (2563). การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน ฤทธิยะวรรณาลัย. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธนิตา ศุกรสุคนธ์. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง) สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพเกล้า ทองธรรมมา. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภาวรินทร์ วิเชียรสรรค์. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนเจดีย์หลวง-ท่าก๊อ อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์. (2559). ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิรากานต์ บุตรพรม. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริรัตน์ เกตุประทุม. (2560). การดำเนินงานและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในอำเภอพานทอง สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาชั้นฐาน (ฉบับปรับปรุบปรุงปีงบประมาณ 2567). ตราด: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2559). เอกสารแนะแนว 9 เล่ม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Biddle, Virginia Sue. (2009, February). Student Assistance Program Outcomes of Students at Risk for Suicide. Dissertation Abstracts International. 69(8).

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed., New York: Harper Collins Publishers.

Deming, W. Edwards (1986). Out of the Crisis. Cambridge, MA: The MIT Press.

Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

SCHOOLS ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE OF SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PRIVATE EDUCATION COMMISSION, LAK SI DISTRICT OFFICE, BANGKOK

เรวดี แสนคำภา[1], ภารดี อนันต์นาวี[2],พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Rewadee Saenkampha[1], **Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]**
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : Rewadee.saen@northbkk.ac.th[1], paradee.an@northbkk.ac.th[2], Rewadee.saen@northbkk.ac.th[3]

(Received : February 16, 2025; Edit : February 28, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .897 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ด้านดิจิทัล รองลงมาคือประสบการณ์ด้านดิจิทัล คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล ความสามารถด้านดิจิทัล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านประสบการณ์ดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 แนวทาง 20 ประเด็นหลัก สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความสามารถด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ระบบจัดการข้อมูลนักเรียน การบริหารทรัพยากร การวางแผนและติดตามผลการดำเนินงาน 2) ความรู้ด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรมีความรู้และความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ 3) ประสบการณ์ด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 4) คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา

และยกระดับการศึกษา รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเขตอื่น ๆ ของกรุงกรุงเทพมหานครโดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study the schools administration in the digital age of school administrators, 2) Compare the schools administrators in the digital age of school administrators classified by gender, education level and work experience 3) Study the guidelines for development the schools administration in the digital age of school administrators under the Office of the Private Education Commission, Lak Si District Office, Bangkok. The sample group used in this research was 278 school administrators and teachers, the sample size determination of Krejcie and Morgan table (1970) by the stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were 5-rating scale questionnaires with a reliability value of 0.897 and semi-Structured interview. The statistics data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD multiple comparison method, and content analysis. The research findings were as follows:

1. The schools administration in the digital age of school administrators under the Office of the Private Education Commission, Lak Si District Office, Bangkok, in overall and each aspect were at a high level, the aspect with the highest average was digital knowledge, followed by digital experience, digital-promoting characteristics, and digital competency, respectively.

2. Comparing the schools administration in the digital age of school administrators classified by gender in overall and each aspect no different, except the digital-promoting characteristics statistically significant different at .05 level, classified by education level in overall and each aspect no different, except digital experience statistically significant different at .05 level, classified by work experience in overall and each aspect statistically significant different at .01 level.

3. The guidance development for educational institutions management in the digital age of school administrators have 4 guidelines with 20 key issues. These can be summarized as follows: 1) Digital ability: School administrators should possess the ability to use student data management systems, resource management, planning and monitoring the operations results. 2) Digital Knowledge: Administrators must have knowledge and understanding of using various digital tools and platforms. 3) Digital Experience: Administrators must be able to promote understanding and efficient use of technology for personnel and students. This includes training teachers to use digital tools and creating digital learning environments for students. 4) Digital Promote Qualities: School administrators should have a clear vision for using technology to enhance and elevate education including can also be applied to schools in other districts of Bangkok by adapt to fit the context and readiness of each school, Additionally, creating networks of collaboration for successful and sustainable.

Keywords : School administration, Digital Age, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของประเทศไทย อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 เป็นจุดที่เชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา เช่น การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ซึ่งสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดการศึกษาในช่วงระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมาผู้คนได้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการใช้ชีวิตเพื่อปรับตัวให้เข้ากับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน แท็บแล็ต โซเชียลมีเดีย และเทคโนโลยีล้ำสมัยอื่น ๆ ยังส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คน เช่น บ้านอัจฉริยะ ที่เต็มไปด้วยอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ทำให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์สะดวกสบายมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากสถิติการใช้อินเทอร์เน็ตในปี 2563 ที่มีสัดส่วนของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมากถึง 49.7 ล้านคน ซึ่งเพิ่มจากจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในปี 2559 ที่มีเพียงแค่ 29.8 ล้านคน (ภัทรา จรรยาธรรม, 2564: 3)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 จากแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อ บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) และผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน การเกิดโรคโควิด 19 นักเรียนจำเป็นต้องมีการเรียนออนไลน์ ต้องปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจาก ภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่มีปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบของคนไทยทุกช่วงวัย การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม การขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีการจูงใจให้ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วม ตัดสินใจ รับผิดชอบ พัฒนาทำให้เกิดผลงานตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศ ดังที่อัจฉรา นิยมาภา กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีวิสัยทัศน์เข้าใจยอมรับการนำ เทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลง ปรับวิสัยทัศน์ด้านพื้นที่การรับรู้และสภาพแวดล้อม กำหนดแผน กลยุทธ์การสร้างพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามหลักการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน มีการสื่อสารอย่างเป็นปัจจุบัน ผ่านเครื่องมือสังคมออนไลน์ การสื่อที่สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการประชาสัมพันธ์เรื่องราวสิ่งดีงามที่ดำเนินการไปแล้วและ ที่จะดำเนินการ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่ หลากหลาย การจัดการทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับฟังความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนที่มีการ สะท้อนถึงความเป็นจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับความ ต้องการในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีในการ เพิ่มโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาอย่างหลากหลาย (อัจฉรา นิยมาภา, 2561: 253)

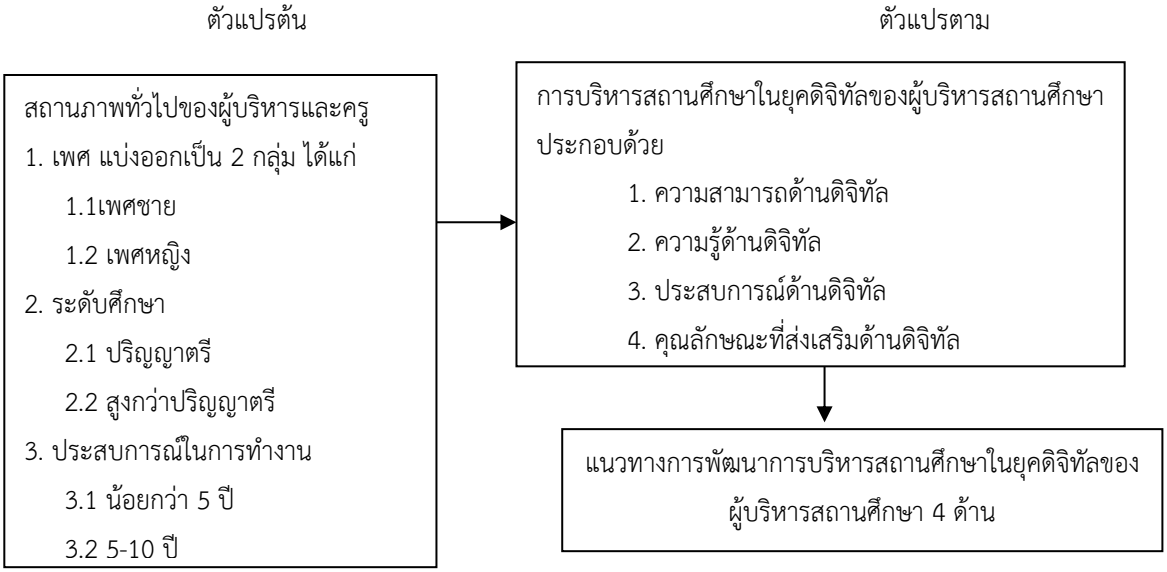
จากสภาพปัญหาพบข้อมูลสถิติที่มีการวิจัยหรือรายงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า อัตราผู้บริหารที่ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนเอกชนอาจอยู่ที่ประมาณ **50-70%** ขึ้นอยู่กับประเภทของโรงเรียน ขนาดของ

โรงเรียน และการฝึกอบรมที่ได้รับ โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลอาจมีอัตราผู้บริหารที่ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีการสนับสนุนทางการเงินหรือทรัพยากรในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ สภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ ผู้บริหารบางคนอาจขาดทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวางแผนการศึกษา เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการข้อมูลโรงเรียน การใช้ระบบออนไลน์ในการจัดการนักเรียน หรือการจัดการงบประมาณ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร เช่น การประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet) การส่งข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ หรือการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและคณะครูผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ผู้บริหารบางคนอาจขาดทักษะในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือแพลตฟอร์มการเรียนการสอนแบบดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา เช่น ผลการเรียนของนักเรียน หรือประเมินประสิทธิภาพของการเรียนการสอน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพในอนาคตต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่, 2567)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 967 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 35 คน ครูจำนวน 932 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 278 คน จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น มี 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล

1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 5-10 ปี

1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2.1 ความสามารถด้านดิจิทัล

2.2 ความรู้ด้านดิจิทัล

2.3 ประสบการณ์ด้านดิจิทัล

2.4 คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ สำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศและประสบการณ์การเป็นผู้บริหารและครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย ที่สุดซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961) จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นในการสร้าง แบบสอบถาม โดยให้ครอบคลุมกรอบความคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถามในเบื้องต้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ จำนวน 5 คน โดยหาค่าความ สอดคล้องดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index = IOC) สำหรับ พิจารณาเนื้อหาและภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อว่า เหมาะสม ไม่แน่ใจ และไม่เหมาะสม ผลการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1

5. นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไป ทดลองใช้ (Try-out) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หรือวิธีของ Cronbach เท่ากับ .890

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอเชิญคณาจารย์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย กลุ่ม ตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. นำหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย และนำหนังสือ ขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัยและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการนัดหมายวัน เวลา ที่จะขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในแจกแบบสอบถามและเก็บคืน

3. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ตาม วิธีการทางสถิติ

6. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถาม ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2.2 ใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์การสร้างการบริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้แปลความหมายจาก บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ใช้ค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและ ประสบการณ์การเป็นเป็นผู้บริหารและการเป็นครูในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและ รายด้าน

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความสามารถด้านดิจิทัล	4.63	0.641	มากที่สุด	4
2. ความรู้ด้านดิจิทัล	4.72	0.613	มากที่สุด	1
3. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล	4.71	0.774	มากที่สุด	2
4. คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล	4.67	0.603	มากที่สุด	3
รวม	4.68	0.630	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68 , S.D.= 0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.72 , S.D. = 0.613) ประสบการณ์ด้านดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.71 , S.D. = 0.774) คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.67 , S.D. = 0.603) และความสามารถด้านดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.63 , S.D. = 0.641) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล	ชาย n = 67		หญิง n = 211		T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสามารถด้านดิจิทัล	4.74	0.521	4.61	0.791	1.055	.292
2. ความรู้ด้านดิจิทัล	4.69	0.490	4.72	0.673	-.276	.782
3. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล	4.27	0.573	4.12	0.904	1.062	.289
4. คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล	4.72	0.502	4.46	0.883	2.714**	.008
รวม	4.61	0.462	4.48	0.781	1.475	.294

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล	ปริญญาตรี n = 67		สูงกว่าปริญญาตรี n = 211		T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสามารถด้านดิจิทัล	4.68	0.512	4.62	0.671	.563	.574
2. ความรู้ด้านดิจิทัล	4.77	0.370	4.71	0.663	.852	.396
3. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล	4.89	0.412	4.68	0.824	2.505*	.014
4. คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล	4.67	0.401	4.67	0.648	.018	.985
รวม	4.75	0.372	4.67	0.681	1.148	.253

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์ด้านดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน

การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ความสามารถด้านดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	10.131	2	5.066	9.622**	.000

	ภายในกลุ่ม	137.042	261	.526		
	รวม	147.534	263			
2. ความรู้ด้านดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	9.032	2	4.516	11.982**	.000
	ภายในกลุ่ม	98.369	261	.377		
	รวม	107.402	263			
3. ประสบการณ์ด้านดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	24.662	2	12.331	19.374**	.000
	ภายในกลุ่ม	166.117	261	.636		
	รวม	190.779	263			
4. คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	12.469	2	6.234	9.594**	.000
	ภายในกลุ่ม	169.608	261	.650		
	รวม	182.077	263			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.304	2	6.652	13.483**	.000
	ภายในกลุ่ม	128.770	261	.493		
	รวม	142.074	263			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สรุปว่า มี 4 แนวทาง 20 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ความสามารถด้านดิจิทัล มีประเด็นดังนี้ 1) ควรมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ 2) ควรมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี 3) ควรมีการสื่อสารสร้างความร่วมมือภายในองค์กร 4) ควรมีการปรับตัวให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลง 5) ควรเปิดกว้าง เปิดมุมมองใหม่

แนวทางที่ 2 ความรู้ด้านดิจิทัล มีประเด็นดังนี้ 1) ความรู้ด้านดิจิทัลชายให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น 2) การพัฒนาทักษะในการค้นหาข้อมูลออนไลน์มีความจำเป็น 3) ต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ควรมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ควรควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ

แนวทางที่ 3 ประสบการณ์ด้านดิจิทัล มีประเด็นดังนี้ 1) จัดเตรียมบุคคลากรให้พร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง 2) จัดเตรียมงบประมาณให้พร้อม 3) การเปลี่ยนแปลงย่อมต้องใช้เวลา 4) ควรมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ 5) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง

แนวทางที่ 4 คุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล มีประเด็นดังนี้ 1) ควรมีความรู้พื้นฐานให้มากพอ 2) ควรลองทำอะไรใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนา 3) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 5) การใช้เทคโนยีในการสื่อสารและการจัดเก็บงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้ด้านดิจิทัล ประสบการณ์ด้านดิจิทัล และคุณลักษณะที่ส่งเสริมด้านดิจิทัล ด้านที่อยู่ในระดับสุดท้ายได้แก่ ความสามารถด้านดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างหลักสูตรนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารให้เข้ากับยุคดิจิทัลดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2565) กล่าวว่าผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบด้วย 1) ความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ความรู้ดิจิทัล 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 4) ทักษะการสื่อสาร และ 5) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากร ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถอยู่รอดได้ในยุคดิจิทัล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง องค์กร ชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี และสิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2566) ได้วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.97) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในการบริหารงานงบประมาณ อยู่ระดับมาก ที่สุด ($\bar{x}$= 4.95) ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\bar{x}$= 4.85) และด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$= 4.45) ตามลำดับ และกัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซ็นต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในส่วนสภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในภาพอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2.1 การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านประสบการณ์ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เข้ากับยุคดิจิทัลให้กับครูทั้งครูเพศหญิงและเพศชาย จึงส่งผลให้ครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์ดิจิทัลเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะว่าแต่ละคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลได้แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร ธารีแดน และระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2567) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านประสบการณ์ดิจิทัล มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในมุมมองและแนวคิดเดียวกัน เกิดจากความสามัคคี ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่มีเป้าหมายเดียวกันและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565) ได้วิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนโยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัล จึงทำให้ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ภคพร เลิกนอก (2563) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ**สอดคล้องกับ** ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565) ได้วิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

4. แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สรุปว่า มี 4 แนวทาง 20 ประเด็น สรุปภาพรวมดังนี้ ยุคดิจิทัลเป็นยุคกระแสหลักของโลกนับว่าการไม่เปลี่ยนแปลง ยึดติดกับอะไรเดิมๆ จะทำให้องค์กรล้าหลัง ด้อยพัฒนา สุดท้ายองค์กรย่อมล่มสลายลง การศึกษาไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาต้องนำดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการรู้ รวมไปถึงการมีคลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะต้องบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อุปกรณ์สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจน ปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูและบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร สามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัย เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2560) เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเอกชนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการรู้ รวมไปถึงการมีคลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ใน ทุกที่ทุกเวลา และ ภคพร เลิกนอก (2563) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารควรให้

ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุคใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและ ติดต่อสื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการเงินให้เป็นปัจจุบันรวมไปถึงการสร้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.ผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ด้านดิจิทัล ควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น การใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์, การวิเคราะห์ข้อมูล, การบริหารจัดการการเรียนรู้ดิจิทัล, และความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ เป็นต้น

2.ผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถด้านดิจิทัล ควรมีสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการสนับสนุนให้ครู และนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง มีการวางแผนกลยุทธ์ และกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ควรเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม สนับสนุน วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

3.ผู้บริหารสถานศึกษาด้านประสบการณ์ด้านดิจิทัล ผู้บริหารต้องสามารถประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการบริหารจัดการได้ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยเน้นที่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารงาน เช่น การจัดการการเรียนการสอน การประเมินผล และการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3.ควรศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร และขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตอื่น ๆ ในกรุงเทพมหานครเพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและความท้าทายที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่

4.ควรศึกษารูปแบบสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทศวรรษหน้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

เจริญ ภูวิจิตร, **การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล**, เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึง ได้จาก http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/ 20210827.pd

จินดาภัช ใจซื่อ, ภารดี อนันต์นาวี และมนสิช สิทธิสมบูรณ์, **"รูปแบบการบริหาร จัดการการศึกษาระดับปฐมวัยใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี,"** วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 6, 12 (ธันวาคม 2564): 376-391.

ชัยรัตน์ ชามพูนท, กมลพร กัลยาณมิตร และคณะ, **"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค การเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล,"** วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ 8, 1 (มกราคม – เมษายน 2564): 195.

ณัฐกฤตา กันทาใจ. (2565). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). **สภาพปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพ้นฐานของส่วน การศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร** : เซ็นจูรี.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2556). **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา.** เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2559). **การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ตีรณสาร.

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

ปรียาพร ธารีแดน และระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2567, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา. 3(1): 65-76.

ปรียาพร วงศอ์ นุตรโรจน์. (2558). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, **"การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0," รายงานสืบเนื่อง การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ (Conference Proceedings)** ครุศาสตรวิจัย ครั้งที่ 3: 2560 นวัตกรรม แห่งการเรียนรู้.

ภคพร เลิกนอก. (2563, เมษายน). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น. 7,2: 150 - 166.

ภารดี อนันต์นาวี. (2554).**หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่5. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). ผู้บริหารสถานศึกษา: สถานศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 11(2): 1-15.

ภารดี อนันต์นาวี และสิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2566) ได้วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาาในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. **วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม.** 7(4): 250-268.

วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ทิพย์วิสุทธิ์, 2548), หน้า 20.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารหารศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมยศ นาวีการ. (2554). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรดดิ้ง.

สุชญา โกมลวานิช. (2562). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาคุณภาการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา จัตุรงค์, และอภิชาต เลนะนันท์. (2559). **การบริหารหลักสูตรที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7.** วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 1473-1487.

ศิรประภา โภชนจันทร์, ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2562). **รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี.** วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร., 7(2), 512-526.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก https://www.trueplookpanya.com/ dhamma/content/52232

อัจฉรา นิยมาภา. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร:** วิสด้าอินเตอร์ปริ้นท์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2562). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล**. (School Management in Digital Era). เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก https://www.true-plookpan-ya.com Broadribb, K. (2014).

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). **เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเอกชนในยุคไทยแลนด์ 4.0. สกลนคร**: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

TEAMWORK OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จุฑารัตน์ สุรกิจ[1], ภารดี อนันต์นาวี[2] ,พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Jutharat Surakit[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: jutharat.sura@northbkk.ac.th[1], paradee.an@northbkk.ac.th[2]

(Received : February 14, 2025; Edit : March 2, 2025; accepted : March 2, 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดย Scheffe' test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the teamwork of school administrators 2) compare the teamwork of school administrators classified by gender, work experience, and school size and 3) The guidelines for developing teamwork of the school administrators. The sample comprised 300 school administrators and teachers from Rayong Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table by simple random sampling. Data was collected using a questionnaire with a reliability coefficient of .944 and semi-structured interviews. Data analysis involved frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé's test, and content analysis.

The results revealed that:

1. The overall level of teamwork of the school administrators was at a high level with coordination being the highest-rated dimension, followed by continuous improvement, communication, creativity, and collaboration.

2. "The comparison of teamwork among school administrators classified by gender showed no significant difference. classified by work experience in overall statistically significance differences at .05 level. except, the dimensions of creativity and continuous improvement of school size found that statistically at .05 level.

3. The guidelines for developing school administrators. School administrators must to have communication skills, provide opportunities for teachers to exchange ideas, encourage teacher participation in goal setting and role definition, promote the use of new ideas and innovations, and foster continuous professional development.

Keywords: Teamwork, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม การพัฒนาประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 : 5) ภาครัฐจึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580) ที่เน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผ่านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาทครู ให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2566 : 11)

การทำงานเป็นทีมถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมากในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของทุกองค์กรรวมถึงองค์กรทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจึงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเสริมความสามัคคีของสมาชิกในด้านของการทำงานเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับ จึงได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเป็นผู้มีบทบาทต่อการดำเนินงานสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ จากนโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจะพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านการสร้างความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการทำงานทั้งหลายให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารหรือใครคนใดคนหนึ่ง ไม่สามารถดำเนินการเพียงคนเดียวได้ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ามีอุปสรรคในการพัฒนา คือ มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ขาดแคลนบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมองเห็นทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายไม่ตรงกัน เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ขาดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกัน และจากการนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการทดสอบระดับชาติ และการประเมินคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉี่ยลดลงกว่าเกณฑ์ รวมทั้งการจัดกิจกรรม โครงการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษายังขาดเสถียรภาพและความร่วมมือร่วมใจกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2567 : 39)

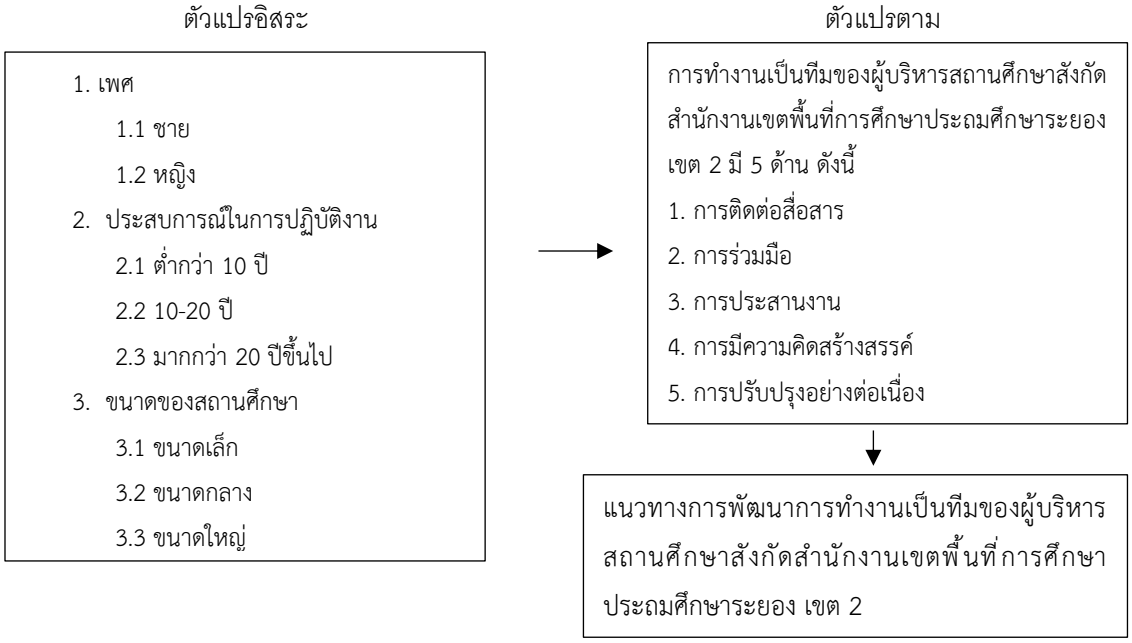
จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยการสังเคราะห์แนวคิดของโรมมิก (Romig, 1996 : 74) แมคโคลสกีและแมส (McCloskey and Maas, 1998 : 157) รอบบินส์ (Robbins, 2001 : 259) เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) อริศษา อุ่มสิน (2560) กาญจนา สุระคำ (2562) พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) เอริค นทิ เลอนอบ (2562) นพวรรณ คงพริ้ว (2563) และสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 1,079 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei & Morgan, 1970 : 607-610) และสุ่ม

แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนขนาดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ ได้แก่ 1) ชาย 2) หญิง

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 55)

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือทีใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 ร่างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน

1.4 เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา

1.5 นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมันของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมเท่ากับ 0.60 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจการจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi –Strutured Intervuew) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมมูลในการวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาผ่านแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2550 : 55)

4.51-5.00	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เปรียบเทียบตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

n = 300

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.23	0.461	มาก	3
2. ด้านการร่วมมือ	4.22	0.491	มาก	5
3. ด้านการประสานงาน	4.29	0.503	มาก	1
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.530	มาก	4
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.523	มาก	2
รวม	**4.25**	**0.441**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25 , S.D.= 0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ($\bar{X}$ = 4.29 , S.D. = 0.503) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.523) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.461) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์($\bar{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.530) และด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.491) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยนวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

n = 300

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย n = 60		หญิง n = 86		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.23	0.437	4.23	0.482	-0.48	.962
2. ด้านการร่วมมือ	4.27	0.462	4.18	0.512	1.50	.134
3. ด้านการประสานงาน	4.31	0.477	4.27	0.525	0.68	.496
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.28	0.505	4.19	0.550	1.50	.135
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.490	4.24	0.550	1.27	.202
รวม	**4.28**	**0.413**	**4.138**	**0.46**	**1.14**	**.254**

จากตาราง 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ตาราง 3 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยนวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

n = 300

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี				10 – 20 ปี				20 ปีขึ้นไป			
	n = 141				n = 138				n = 21			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.14	0.517	มาก	2	4.29	0.386	มาก	3	4.39	0.435	มาก	5
2. ด้านการร่วมมือ	4.12	0.519	มาก	5	4.28	0.440	มาก	5	4.52	0.448	มากที่สุด	3
3. ด้านการประสานงาน	4.18	0.529	มาก	1	4.36	0.460	มาก	2	4.52	0.447	มากที่สุด	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.536	มาก	3	4.29	0.508	มาก	4	4.50	0.512	มาก	4
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.570	มาก	4	4.36	0.447	มาก	1	4.61	0.377	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.484	มาก	-	4.32	0.370	มาก	-	4.51	0.393	มากที่สุด	-

จากตาราง 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.07	5.14*	.006
	ภายในกลุ่ม	61.62	297	0.21		
	รวม	63.76	299			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.87	2	1.93	8.41*	.000
	ภายในกลุ่ม	68.31	297	0.23		
	รวม	72.17	299			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.52	2	1.76	7.24*	.001
	ภายในกลุ่ม	72.22	297	0.24		
	รวม	75.74	299			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.48	2	1.74	6.39*	.002

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	80.77	297	0.27		
	รวม	84.25	299			
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.27	2	3.13	12.28*	.000
	ภายในกลุ่ม	75.79	297	0.26		
	รวม	82.06	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.72	2	1.86	10.11*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.59	297	0.18		
		58.30	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยนวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 78				ขนาดกลาง n = 164				ขนาดใหญ่ n = 58			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.28	0.404	มาก	4	4.18	0.507	มาก	5	4.29	0.385	มาก	4
2. ด้านการร่วมมือ	4.25	0.484	มาก	5	4.20	0.519	มาก	2	4.25	0.420	มาก	5
3. ด้านการประสานงาน	4.32	0.519	มาก	2	4.23	0.516	มาก	1	4.41	0.421	มาก	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.524	มาก	3	4.14	0.541	มาก	5	4.42	0.452	มาก	1
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.499	มาก	1	4.19	0.546	มาก	3	4.41	0.455	มาก	3
รวม	4.30	0.412	มาก		4.19	0.473	มาก		4.36	0.359	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	1.83	.162
	ภายในกลุ่ม	62.98	297	0.21		
	รวม	63.76	299			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.43	.651

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	71.97	297	0.24		
	รวม	72.17	299			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	2.94	.055
	ภายในกลุ่ม	74.27	297	0.25		
	รวม	75.74	299			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2	1.89	6.98*	.001
	ภายในกลุ่ม	80.47	297	0.27		
	รวม	84.25	299			
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.243	4.64*	.010
	ภายในกลุ่ม	79.57	297	.0.268		
	รวม	82.06	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.72	2	1.86	10.11*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.59	297	0.18		
		58.30	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปว่า มี 5 แนวทาง 19 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการสื่อสาร มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูได้แรกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสารมามีส่วนช่วยในการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 ด้านการร่วมมือ มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนการดำเนินงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการวางแผนระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในการดำเนินงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางที่ 3 ด้านการประสานงาน มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้ชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการประสานงานให้มีคุณภาพมากขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและทำความเข้าใจทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แนวทางที่ 5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายของการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่าต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีกระบวนการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความร่วมมือ มีการประสานงานไปในทิศทางที่ตรงกัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของครู และมีการตรวจสอบปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562 : 82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสร้างความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช้างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและส่งเสริมความร่วมมือ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการร่วมมือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562 : 82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการร่วมมือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของสถานศึกษา และส่งเสริมประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการนัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นมทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป้นมทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีพบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจสอบและปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการนำความรู้จากการศึกษา อบรม มาถ่ายทอดให้กับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560 : 65) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช้างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านด้านไม่แตกต่าง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ขึ้นไป มีโอกาสในการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ขึ้นไป ทีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการสื่อสารและประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช้างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแตกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารและครู มีการสื่อสารพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ส่งเสริมความร่วมมือ ส่งเสริมประสานการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในสถานศึกษาทุกขนาด จึงไม่สอดคล้องกับวิจัยของอริศษรา อุ่มสิน (2560 : 56) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมีการสื่อสารพูดคุยกับครูและบุคลาการทางการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกส่วนทราบถึงเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ จัดบรรยากาศในการดำเนินงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสารมามีส่วนช่วยในการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้ชัดเจน มีการประชุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการประสานงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางานมีการตั้งเป้าหมายของการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างชัดเจนและมีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่าต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565 : 22) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการความเข้าใจในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ถ้อยคำในการสื่อความหมายที่ชัดเจน ระบุความต้องการในการดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงงานและการร่วมมือกันเป็นสำคัญ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างชัดเจนในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการประสานงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการประสานงานที่หลากหลาย โดยอาจนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนช่วยในการประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันต่อการดำเนินงานที่มีระยะเวลาจำกัด

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกันคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบในการนำแนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ครูมีการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูในการพัฒนางานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางาน โดยให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมดำเนินการ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและให้ข้อคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครู สามารถแนะนำครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระคำ. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ. บริษัท วี. อินเตอร์พริ้นท์.

นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). **บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. จันทบุรีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล. (2565). **แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 7(4), 13-26.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษาพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). **การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). 2,มกราคม-เมษายน. **ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.วารสาร มจร.** การพัฒนาสังคม

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** การบริหารการศึกษา. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. (2566). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา พ.ศ.2566**.กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2566). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580)** . ราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566).**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ**

ที่13 (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). **การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

McCloskey, J.C.,& Mass, M.(1998). **Interdisciplinary team**. The nursing perspective is essential. Nursing Outlook, 46(4), 157-163.

Robbins, S .P. (2001). **Organizational behavior**. (9th ed.). Prentice Hall.

Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork. Outstanding results using structured teamwork**. Chicago: Irwin.

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นงนุช อมฤทธิ์[1], ภัทรฤทัย ลุนสำโรง[2] , วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Nongnuch Amarit[1], Patruthai Lunsomrong[2] ,Wiralphat Wongwatkasem[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6604033200179@nmc.ac.th

(Received : February 12, 2025; Edit : February 24, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 312 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านตระหนักรู้ และด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ ด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาควรมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านการตระหนักรู้ และการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำ ที่ยึดมั่นในค่านิยมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำใฝ่บริการ, การบริหารการศึกษา, การพัฒนาบุคลากร

Abstract

This research aimed to study and compare the servant leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, work experience, and school size. The sample group consisted of 312 teachers and school administrators. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research found that

1. The overall servant leadership of school administrators was at a high level.

2. The results of comparing the service-minded leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, classified by education level and school size, were not different overall and in each aspect. Classified by work experience, the overall was not different, except for the awareness and personal development aspects, which were statistically significant at the .05 level.

3. Guidelines for developing service-minded leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, from the research results, found that the understanding and empathy aspect had the highest average, while the personal maintenance aspect had the lowest average. In this regard, the development guidelines should focus on promoting awareness and personal development to increase management efficiency. School administrators should train and develop knowledge about service-minded leadership, promote participation in decision-making, focus on students as the center, be a role model and a leader who adheres to values and constantly develops themselves.

Keywords: School administrator leadership, service-minded leadership, educational administration, personnel development.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยปัจจุบัน เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด และวิถีการปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้จากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม อันเป็นสาเหตุทำให้เกิดการปะทะกันทั้งทางคำพูด การกระทำหรือการไม่สมาคมซึ่งกันและกัน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ไปยังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นการกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยให้ความสนใจ ที่กระบวนการมีพฤติกรรมของผู้นำในการใช้วิธีต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ ตามบทบาทของตนให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในบริบทหนึ่งๆ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะ ความสามารถ สติปัญญา ความฉลาดหางอารมณ์ ในการมีพฤติกรรมภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ เมื่อพิจารณาเทียบกับเรื่องการจูงใจแล้ว เปรียบได้กับเหรียญหนึ่งที่มี สองด้าน ด้านหนึ่งคือภาวะผู้นำ อีกด้านหนึ่งคือการจูงใจ เมื่อพูดถึงการจูงใจ จะเน้นที่ความต้องการของผู้ตาม เมื่อพูดถึงภาวะผู้นำจะเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำ ในอดีตนั้นสนใจที่การเลือกผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ ถึงเป็นสิ่งที่ ผู้ตามมีประสบการณ์ส่วนบุคคล ต่อมาสนใจที่สไตล์การเป็นผู้นำโดยสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตาม มีประสบการณ์สัมผัสได้โดยตรงและเกื้อกันว่าสามารถฝึกฝนบุคคลให้เป็นผู้นำที่ดีได้ (พระครูพิพัฒน์สุตคุณ เตชธโร , 2560)

ภาวะการเป็นผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (นันทวรรณ อิสรานุวัฒน์ชัย, 2550) ภาวะผู้นำนั้นเป็นการใช้ศาสตร์ และศิลป์ด้านภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ค่านิยมที่เหมาะสม สามารถปกครองบังคับบัญชาจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ตามความต้องการของผู้นำ สามารถตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นถึงจุดจบขององค์กร และการชุบชีวิตองค์กรด้วยภาวะผู้นำในทางดี ด้วยกระบวนการดึงภาวะแห่งการเป็นผู้นำที่มองเห็นในความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความล้มเหลวขององค์การต่าง ๆ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น (วิทูล แจ่มกลิ้ง, 2557)

ภาวะผู้นำแบบใฝบริการ มีแนวคิดพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม มีการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน มีสวนร่วม ในการตัดสินใจ มีพฤติกรรมที่ประกอบด้วยคุณธรรม มีการดูแลเอาใจใสเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น และมีการมุ่งพัฒนาให่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นให่เจริญงอกงาม (Spears, 2004) ภาวะผู้นำแบบใฝบริการ สามารถทำให่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เชนเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นแบบอย่างของผู้นำแบบนี้ จะเหนี่ยวนำให่ผู้ตามได้กลายเป็นผู้บริการด้วย และสิ่งที่จะชี้วัดวาบุคคลนั้น เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เห็นได้จากการที่ผู้อื่นซึ่งบุคคลนั้นได้รับใชหรือบริการ ทำงานได้ดีขึ้น ทั้งสุขภาพกายและใจเป็นอิสระมากขึ้นเฉลียวฉลาดขึ้นนำตนเองได้มากขึ้น และมีการรับใช่ผู้อื่นมากขึ้น หากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และนักวิชาการศึกษามี “ภาวะผู้นำแบบใฝบริการ” จะสงผลใหองคกร หน่วยงาน สถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดคุณภาพโดยตรงกับผู้รับบริการทางการศึกษา สถานศึกษาและส่งผลถึงคุณภาพทางการศึกษา (Greenleaf, 2002)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการบริหารงานเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างมาก รวมถึงต้องรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในระดับสูง เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ตามนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตรา ๒๔ ระบุว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการ

เรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในด้านความสามารถในการคิด ว่าเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พ.ศ. 2542 และที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษา เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยตรงทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับขอบข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษาไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในเรื่องของการปรับทัศนคติของผู้บริหารและบุคลากร ระบบการศึกษาที่มีโครงสร้างอำนาจชัดเจน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชนที่อาจเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามากกว่าคุณภาพการบริการในการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทสำคัญ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครู และนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้วจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2002) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบพื้นฐานของผู้นำใฝ่บริการ อันแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุงทะนุถนอมปกป้องและให้อำนาจแก่ผู้ตาม แบบนี้ถึงจะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น ทำให้เกิดผู้นำแบบใฝ่บริการมากยิ่งขึ้นในสังคม แม้ว่าผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำใฝ่บริการแต่ปัญหาที่พบคือ ผู้บริการบางท่านยังขาดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและการโน้มน้าวใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงควรมีลักษณะการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกันที่สำคัญคือการมุ่ง สร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ผู้นำจะทำตัวเสมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยเหตุนี้หลักการของ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ จึงเป็นคำตอบที่เหมาะสมสำหรับสภาพการณ์ ที่เกิดขึ้น (จิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554)

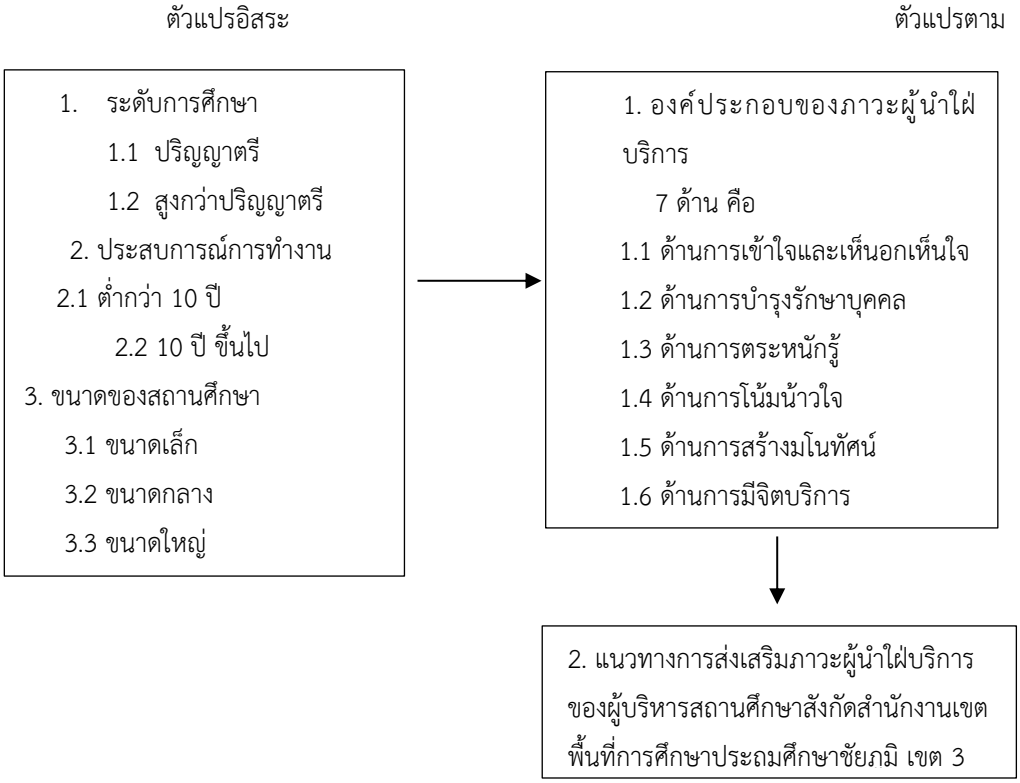
ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มากน้อยเพียงใด มีผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามแนวคิดของ Wong (2005) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,656 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 312 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการในการส่งเสริมคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูชำนาญการ ที่มีประสบการณ์ จำนวน 7 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ระดับปริญญาตรี

1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์การทำงาน

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของวอง (Wong , 2005) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ 7 ด้าน คือ

1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล

3) ด้านการตระหนักรู้

4) ด้านการโน้มน้าว

5) ด้านการสร้างมโนทัศน์

6) ด้านการมีจิตบริการ

7) ด้านการพัฒนาบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

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

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

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์อยู่ 7 ด้าน โดยสัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน และครูชำนาญการพิเศษที่มีประสบการณ์จำนวน 3 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ Wong (2005)

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

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

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนเขตอำเภอด่านขุนทด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 30 ชุด

1.8 นำแบบสอบถามที่ Try out มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 7 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 312 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 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. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Methods)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) จากแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.05	0.52	มาก	1
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.79	0.63	มาก	7
3	ด้านการตระหนักรู้	4.01	0.50	มาก	3
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.41	มาก	6
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	3.98	0.58	มาก	5
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.03	0.56	มาก	2
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	4.00	0.49	มาก	4
ภาพรวม		3.96	0.35	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ด้านการมีจิตบริการ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D.= 0.56), ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.50), ด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.49), ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D.= 0.58), ด้านการโน้มน้าว ($\bar{X}$ = 3.82, S.D.= 0.41), ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ($\bar{X}$ = 3.79, S.D.=0.63)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.06	0.51	4.01	0..54	0.64	0.52
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.79	0.64	3.79	0.58	0.01	0.99
3	ด้านการตระหนักรู้	4.00	0.51	4.09	0.45	-1.28	0.19
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.41	3.85	0.39	-0.48	0.63
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.00	0.58	3.91	0.57	1.09	0.27
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.03	0.55	4.02	0.59	0.15	0.87
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	3.98	0.50	4.08	0.47	-1.44	0.14
	ภาพรวม	3.95	0.35	3.96	0.36	-0.19	0.84

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.05	0.52	4.05	0.52	-0.04	0.96
2	ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	3.75	0.62	3.88	0.64	-1.69	0.09
3	ด้านการตระหนักรู้	3.97	0.50	4.12	0.48	-2.56*	0.01
4	ด้านการโน้มน้าว	3.82	0.39	3.85	0.44	-0.60	0.54
5	ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.00	0.57	3.94	0.60	0.88	0.37
6	ด้านการมีจิตบริการ	4.01	0.56	4.08	0.55	-0.93	0.35
7	ด้านการพัฒนาบุคคล	3.95	0.48	4.12	0.50	-2.70*	0.00
ภาพรวม		3.93	0.36	4.01	0.34	-1.57	0.11

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ และ ด้านการพัฒนาบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	0.68
	ภายในกลุ่ม	85.16	309	0.27		
	รวม	85.36	311			
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.59	1.49	0.22
	ภายในกลุ่ม	123.70	309	0.40		
	รวม	124.89	311			
ด้านการตระหนักรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	2.36	0.96
	ภายในกลุ่ม	77.23	309	0.25		
	รวม	78.41	311			
ด้านการโน้มน้าว	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.76	0.445	0.64
	ภายในกลุ่ม	52.81	309	0.17		
	รวม	52.96	311			
ด้านการสร้างมโนทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.35	1.05	0.35
	ภายในกลุ่ม	1.5.02	309	0.34		
	รวม	105.74	311			
ด้านการมีจิตบริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	0.62	0.53

	ภายในกลุ่ม	98.33	309	0.31		
	รวม	98.73	311			
ด้านการพัฒนาบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.69	0.49
	ภายในกลุ่ม	76.67	309	0.24		
	รวม	77.02	311			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	39.80	309	0.12		
	รวม	40.18	311			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการพบว่าระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาไม่มีผลต่อภาวะผู้นำ แต่ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อด้านการตระหนักรู้และด้านการพัฒนาบุคคล

ผลการปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน เพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการ มุ่งเน้นการสนับสนุนและการบริการผู้อื่น โดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา หรือระดับการศึกษา ผู้บริหารในทุกขนาดของสถานศึกษาและทุกระดับการศึกษามักจะได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำใฝ่บริการด้วยแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมคุณลักษณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ทุกโรงเรียนจะมีการฝึกฝนผู้บริหารให้มีทักษะในการฟัง การช่วยเหลือ การให้บริการแก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญา สี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาลี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรมที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ วริศรา ตู้จินดา และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเว้นด้านการตระหนักรู้และด้านการการพัฒนาบุคคล เพราะ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการบริการทั้งต่อนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาอาจแตกต่างกันเนื่องจากการพัฒนาบุคคลในภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งอาจทำให้การตระหนักรู้ในด้านนี้มีความแตกต่างกัน การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน การพัฒนาบุคคลอาจถูกเน้นแตกต่างกันไปตามความต้องการของสถานศึกษาในระดับนั้น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ และนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แสดงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคคล 3) ด้านการตระหนักรู้ 4) ด้านการโน้มน้าว 5) ด้านการสร้างมโน

ทัศน์ 6) ด้านการมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อปฏิบัติต่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ด้วยความเคารพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ และความต้องการที่แตกต่างกัน การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ได้หมายความว่า ต้องปฏิบัติเหมือนกันทุกประการ การทำความรู้จักและเข้าใจแต่ละคนอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การรู้ว่าใครถนัดด้านใดจะช่วยให้การมอบหมายงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานจะเสร็จตรงเวลา คุณภาพดี และบุคลากรก็จะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุดเช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติม การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อไม่แสดงความโดดเด่นหรืออ้างถึงสิ่งที่ได้ให้ความช่วยเหลือครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำอย่างแท้จริง เน้นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ แทนที่จะเน้นความสำเร็จส่วนตัว ควรเน้นความสำเร็จของทีม ยกย่องความสามารถ และความทุ่มเทของทีมงาน และให้เครดิตกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะทำให้ความสำเร็จเป็นผลมาจากความร่วมมือของทุกคน ไม่ใช่ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. ด้านการตระหนักรู้ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้รับรู้อารมณ์ของครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ได้เสมอ แต่ไม่แสดงอาการตอบโต้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็น และแสดงความรู้สึกได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสินหรือลงโทษ การจัดประชุมหรือการพูดคุยเป็นกลุ่มเล็ก ๆ อาจช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจมากขึ้นในการเปิดเผยความรู้สึก เมื่อบุคลากรแสดงความรู้สึกออกมา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและรับฟังอย่างตั้งใจ แสดงออกถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ การสบตา การพยักหน้า และการแสดงสีหน้าที่แสดงถึงความสนใจจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการเคารพและเข้าใจ

4. ด้านการโน้มน้าว ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะไปเยี่ยมเยียนครู บุคลากร เจ้าหน้าที่โดยไม่รอโอกาส สำคัญหรือเมื่อมีการจัดงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำตารางเวลาการเยี่ยมเยียนอย่างเป็นระบบอาจแบ่งเป็นฝ่ายงานหรือสายชั้น เพื่อให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึงและไม่ละเลยใครไป การแวะเวียนไปพูดคุยกับบุคลากรในระหว่างการทำงาน เช่น เดินไปที่ห้องทำงาน ห้องพักครู หรือห้องปฏิบัติการ เพื่อพูดคุยสั้นๆ ถามไถ่สารทุกข์สุขดิบ หรือสอบถามเกี่ยวกับงาน เป็นวิธีที่สร้างความรู้สึกเป็นกันเองและใกล้ชิด แสดงความห่วงใย การถามไถ่เกี่ยวกับครอบครัว สุขภาพ หรือปัญหาส่วนตัว จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแล

5. ด้านการสร้างมโนทัศน์ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรที่จะแจ้งวิสัยทัศน์หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และติดตามการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคที่ซับซ้อน โดยควรเลือกใช้ภาษาที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ การใช้ภาษาที่กระชับและตรงประเด็นจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเน้นการสื่อสารจุดสำคัญของวิสัยทัศน์ โดยไม่จำเป็นต้องใส่รายละเอียดที่มากเกินไป ควรสรุปให้กระชับ เข้าใจง่าย และจำได้ง่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถจดจำและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล

6. ด้านการมีจิตบริการ ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ สถานการณ์สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานการตรวจสอบภายใน ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความรู้สึก ความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบด้าน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาทั้งสาเหตุหลักและสาเหตุรอง เพื่อให้เข้าใจถึงรากของปัญหาและสามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด

7. ด้านการพัฒนาบุคคล ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการตั้งข้อท้วงติง เมื่อครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ ไปอบรมแล้วยังทำงานไม่ได้ดังที่หวัง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของการพูดคุยให้ชัดเจน เช่น ต้องการให้ครู บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่เข้าใจถึงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ต้องการให้พวกเขาปรับปรุงการทำงาน หรือมุ่งหวังที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่

เกิดขึ้น การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนจะช่วยให้การพูดคุยมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถบรรลุผลตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีจิตบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าว และด้านการบำรุงรักษาบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเน้นการบริหารในด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจต่อครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การเห็นอกเห็นใจเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับ เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจ และความเคารพต่อความแตกต่างของบุคคล จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและเคารพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การเข้าใจและใส่ใจในความรู้สึกของแต่ละคนจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปในทิศทางที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร หนานแก้ว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ปิ่นวิเศษ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเหมือนกันของนโยบายการบริหารจัดการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การอบรม และพัฒนาผู้บริหารที่มีมาตรฐานเดียวกัน หรือวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกันในทุกระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญา สี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ วริศรา ตู้จินดา และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ และ ด้านการพัฒนาบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าอาจมีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร ในสถานศึกษาได้ดีกว่า โดยเฉพาะในเรื่องการแก้ปัญหาและการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีประสบการณ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลให้มีความเข้าใจในบริบทของการบริการและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมักจะมีการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการบุคลากรได้ดีกว่า เนื่องจากผ่านการฝึกฝนและมีโอกาสในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความเหมาะสมและตรงจุดมากขึ้น ซึ่งอาจเป็น

สาเหตุ ที่ทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีผลการดำเนินการที่แตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรได้ตามความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสังคมและระบบการศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ในแต่ละช่วงเวลาได้ดีกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษชัย ใจกล้า และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่าความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินี จันทรเปลง และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานสงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการเปรียบเทียบ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ก็ยังคงมีแนวทางการบริหาร ที่มุ่งเน้นการให้บริการและสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามมาตรฐานเดียวกันจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความร่วมมือและการบริการในทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลให้ผู้บริหารในทุกขนาดสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ใฝ่บริการและมีความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ว่องพิทักษ์ และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย บาอินทร์ และ สุกัญญา สุดารารัตน์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องรับรู้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การทำความรู้จักและเข้าใจผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญการให้กำลังใจจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่แท้จริง เพื่อสร้างความมั่นใจในความสามารถ ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเข้าใจตัวเองและผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของการควบคุมอารมณ์และการปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการสร้างความชื่นชมในความสามารถและการคิดไตร่ตรอง รวมทั้งการใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการทุกประเภทงานโดยมุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำที่ทำให้บุคลากรสามารถพึ่งพาผู้บริหารได้ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การนำหลักคิด และแนวทางต่าง ๆ มาสู่การสร้างนวัตกรรมและการใช้สารสนเทศรวมถึงเทคโนโลยีทางการศึกษาในทุกมิติจะช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยการทำงานที่มีระบบ มีการออกแบบการบริหารเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรผ่านโครงการต่าง ๆ รวมถึงการนิเทศภายในซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์สถานการณ์ของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อครู บุคลากร และเจ้าหน้าที่ด้วยความเคารพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐานในการทำงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการบริการ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล การให้กำลังใจมีความสำคัญ ผู้บริหารควรสังเกตพฤติกรรมการทำงานและผลงานของครูแต่ละคน เพราะครูและบุคลากรทุกคน มีลักษณะและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน การเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรในแต่ละกรณีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนางานร่วมกัน เมื่อครูทำงานได้ดีหรือเกิดข้อผิดพลาด ควรมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานและผลงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการโน้มน้าว และด้านการบำรุงรักษาบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในบริบทของโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียน ในชนบท หรือโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ . ศ . 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพคุรุสภาลาดพร้าว.

กฤษชัย ใจกล้า และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยการฝึกหัดครูมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชลดา ปิ่นวิเศษ. (2562). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัย นครราชสีมา.

ทวีชัย บาอินทร์ และ สุกัญญา สุดารารัตน์. (2566). “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2” วารสารสิรินธรปริทรรศน์, ปีที่ 24 ฉบับที่ 2: 307.

นลินี จันทรเปลง, โกวิท วัชรินทรางกูร และ ศรีเพ็ญ พลเดช. (2563). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นันทวรรณ อิสรานุวัฒน์ชัย. (2550). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย.

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

พระครูพิพัฒน์สุตคุณ เตชธโร. (2560). ภาวะผู้นำสำหรับสังคมไทยในปัจจุบัน. ได้จาก https://race.nstru.ac.th. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567

ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขี้ยว อำเภอสีคิ้ว” วารสาร เสียงธรรมจากมหายาน. ปีที่ 10 : 202.

ลลิตา ว่องพิทักษ์ และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2567). “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง” วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3: 352.

วริศรา ตู้จินดา และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2565). “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” วารสารนิติรัฐ, ปีที่ 1: 13.

วิทูล แจ่มกลิ้ง. (2557). พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.

ศิริพร หนานแก้ว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. ได้จาก : https://www.chaiyaphum3.go.th/home. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2567

Greenleaf Robert K. (2002). Servant leadership: A Journey into the nature of legitimate power and greatness. New York: Paulist Press.

Likert, R. (1997). New Way of Managing Conflict. New York: McGraw-Hill.

Spear, L.C. (2004). Practicing servant leadership, Leader to Leader.

Wong, N. (2005). Servant leadership: An opponent – process model and the revised servant Leadership profile. Paper presented at the servant leadership roundtable at Regent University, Virginia Beach.

Yukl. (2002). Leadership in Organizations.5 thed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นันทิชา ตั้งมั่น[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Nunticha Tangmun[1], Paradee Anannawee[2], Ponpimol Prawatrungraung[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : nunticha.tang@northbkk.ac.th[1], Paradee.annorthbkk.ac.th[2], BE@pornpimonrungruangsin[3]

(Received : February 15, 2025; Edit : March 3, 2025; accepted : March 3, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองเพิ่มเติมเพื่อศึกษาการวางแผนกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดทำหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาเด็กเป็นสำคัญ ศึกษาการวางแผนการประเมินผลพัฒนาการเด็กให้เป็นไปตามหลักสูตรด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย กำหนดคุณภาพของสื่อและนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ ศึกษาการนิเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพของเด็กและเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารวิชาการระดับปฐมวัย, ผู้บริหารสถานศึกษา,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

Abstract

This research aimed to: 1) Investigate the academic administration of early childhood education of school administrators. 2) Compare the early childhood education management practices of school administrators classified by gender, school size, and work experience 3) Guidelines for develop the academic administration of early childhood education of school administrators. The sample comprised 300 school administrators and teachers under The Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table by stratified random sampling. The instrument use collected to data was 5-rating Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .935 and semi-structured interviews.The statistics were analysis frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffé's test, and content analysis.The results revealed that:

1) The overall level of the early childhood education management among school administrators was at a high level with the highest scores in child development assessment, curriculum and curriculum management, learning experiences, educational supervision, and media development.

2) The academic administration of early childhood education of school administrators. There was no significant difference in early childhood education management practices classified by gender in overall and each aspect were not different. Classified by school size, and work experience found that in overall and each aspect were statistically significant difference at .05 level.

3) The guidelines early childhood education management, school administrators should have planning and set policy goals and do curriculum, promote give teachers do child-centered learning experiences, implement a variety of assessment methods for child development, ensure the quality of media and innovations, and conduct constructive supervision to enhance the quality of education and improve teaching effectiveness.

Keywords : Academic Administration of Early Childhood Administrators The Rayong Primary Educational Service Area Office 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 18 ได้กำหนดการจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนในภาครัฐและเอกชนมีการจัดการศึกษาในหลายระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งทุกระดับมีความสำคัญสำหรับเด็กทุกระดับ แต่ระดับที่ให้ความสำคัญที่สุด คือการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย นอกจากนี้นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2562 มีจุดเน้นการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเน้นความร่วมมือของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน พ่อแม่และผู้ปกครอง ในการจัดศึกษาระดับปฐมวัย โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาและเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นการเรียนปนเล่น ซึ่งนับว่าการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญในการเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ เพราะการจัดการศึกษาระดับนี้ เป็นการปูพื้นชีวิตให้กับเด็กโดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้เด็กได้เจริญเติบโตและพัฒนาไปสู่รูปแบบของการพัฒนาเด็กปฐมวัยคือ การพัฒนาด้านร่างกายอารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) รายงานวิจัยสำรวจพัฒนาการด้านทักษะสมองส่วนหน้า EF-Executive Functions ซึ่งเป็นสมองส่วนคิดและ จัดการชีวิตของเด็กปฐมวัยไทย พบว่า ในช่วงปี 2555-2559 พบพัฒนาการด้าน EF ล่าช้าประมาณ ร้อยละ 29 โดยเป็นเด็กที่มีพัฒนาการด้าน EF ต่ำกว่าเกณฑ์อย่างชัดเจนร้อยละ 14 และต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อยร้อยละ 15 โดยทักษะที่ มีความล่าช้าจำนวนมากที่สุดคือ ยั้งคิดไตร่ตรอง ทักษะด้านความจำขณะทำงาน และทักษะการควบคุมอารมณ์ ตาม ลำดับ ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมและความสำเร็จทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้นไป (นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, 2560:44) แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนส่วนหนึ่งอาจไม่ได้จัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการให้แก่ นักเรียนอย่างเป็นองค์รวมโดยแท้จริง จึงควรเพิ่มการดำเนินการต่าง ๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมพัฒนาการด้าน สติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่า พัฒนาการด้านสติปัญญาของนักเรียนระดับปฐมวัยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558:112) ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมาเห็นได้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษา ปฐมวัยยังประสบปัญหาและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข แต่การแก้ไขจะเกิดผลสมบูรณ์ตามที่ต้องการก็ต้องทราบ สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยจึงมีความสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ดังนี้ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก (มัทนา ฉวนพยัคฆ์, 2558:78)

จากรายงานผลการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคมและสติปัญญา ของนักเรียนระดับปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 พบว่า พัฒนาการทางด้านร่างกาย ยังมีเด็กบางส่วนมีกล้ามเนื้อมัดเล็กที่ไม่แข็งแรง เนื่องจากได้รับการส่งเสริมในด้านการจัดประสบการณ์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่ตรงตามมาตรฐานของเด็กปฐมวัย พัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ มีเด็กที่มีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ ที่ไม่เป็นไปตามวัย เด็กบางคนยังขาดความมั่นคงทางอารมณ์ พัฒนาการด้านสังคม เด็ก ๆ บางส่วนยังไม่เข้าใจการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม ยังไม่กล้าพูดคุยกับครูประจำชั้นและเพื่อนในชั้นเรียน พัฒนาการด้านสติปัญญา เด็กบางคนยังไม่สามารถคิดรวบยอดในการตอบคำถาม ไม่สามารถคิดแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2566)

ดังนั้นจากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้มีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

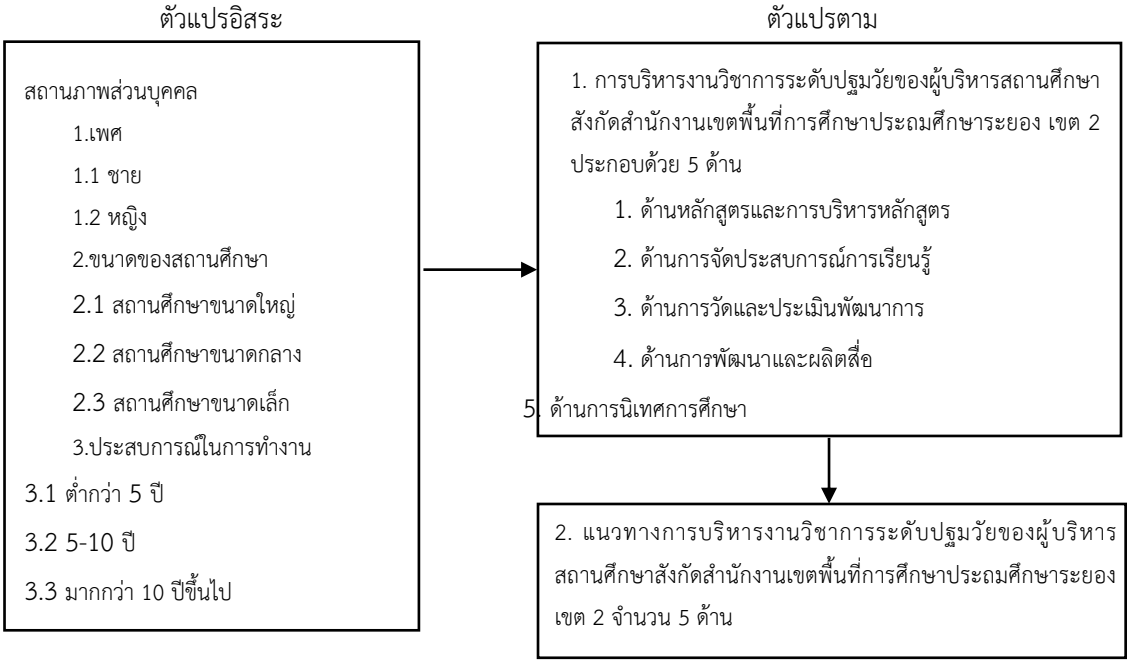
1.เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดของ คิมบร็อค.และนันเนอรี่ (Kimbrough. & Nunnery. 1998) กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 19) กระทรวงศึกษาธิการ.(2556: 39-49) กระทรวงศึกษาธิการ. (2560: 25) พิมพ์นารา พฤกษอาภรณ์ (2560) พรรณิอร อินทราเวช (2560) จุฑารัตน์
เพ็ชรแสนงาม (2563) ระวีวรรณ ทิพยานนท์ (2564) อุรุพงษ์ งานฉมัง (2564) ณฐภาส์ รัชตะกุลธำรง (2565) มงคล ตีระดิเรก (2565) ชฎาภรณ์ จันทร์ประเสริฐ (2566) สรุปได้ 5 ด้าน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 921 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei & Morgan. 1970: 608) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น

ตัวแปร

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล

1. เพศ ได้แก่ 1.1 เพศชาย 1.2 เพศหญิง

2. ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 2.1 ขนาดใหญ่ 2.2 ขนาดกลาง 2.3 ขนาดเล็ก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี 3.2 5-10 ปี 3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

2.2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2.3 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ

2.4 ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Cheek list) คือ สถานภาพทางเพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert.1976: 234) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interviews) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาเอกสารหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของเชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์และนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2553. หน้า 23 - 24)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เปรียบเทียบตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการระดับปฐมวัยโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน **n = 300**

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.38	0.360	มาก	2
2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.37	0.352	มาก	4
3. ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ	4.39	0.351	มาก	1
4. ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ	4.35	0.357	มาก	5
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.37	0.348	มาก	3
รวม	**4.37**	**0.331**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D.= 0.360) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.351) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.360) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.348) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.352และด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ($\bar{X}$ =

4.35 , S.D. = 0.357)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน **ตาราง 2** การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ **n = 300**

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	ชาย n = 76		หญิง n = 224		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.34	0.393	4.39	0.348	-0.86	.391
2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.35	0.401	4.38	0.334	-0.69	.493
3. ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ	4.38	0.394	4.40	0.335	-0.38	.702
4. ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ	4.32	0.408	4.36	0.338	-0.82	.412
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.36	0.381	4.37	0.337	-0.30	.765
รวม	**4.35**	**0.378**	**4.38**	**0.314**	**-0.63**	**.529**

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ และ ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

n = 300

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	4.19	2	2.10	17.96*	.000
	ภายในกลุ่ม	34.66	297	0.12		
	รวม	38.84	299			
2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.65	14.50*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.87	297	0.11		
	รวม	37.17	299			
3. ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.25	2	1.63	14.39*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.59	297	0.11		
	รวม	36.84	299			
4. ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	3.83	2	1.91	16.56*	.000
	ภายในกลุ่ม	34.34	297	0.11		
	รวม	38.17	299			

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.

5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.60	2	2.30	21.55*	.000
	ภายในกลุ่ม	31.67	297	0.11		
	รวม	36.26	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.79	2	1.90	19.34*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.11	297	0.10		
		32.90	299			

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน n = 300

การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	14.71	2	7.36	90.62*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.12	297	0.08		
	รวม	38.84	299			
2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	12.91	2	6.46	79.04*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.26	297	0.08		
	รวม	37.17	299			
3. ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ	ระหว่างกลุ่ม	10.36	2	5.18	58.10*	.000
	ภายในกลุ่ม	26.48	297	0.09		
	รวม	36.84	299			
4. ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	9.59	2	4.79	49.81*	.000
	ภายในกลุ่ม	28.58	297	0.10		
	รวม	38.17	299			
5. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	8.54	2	4.27	45.72*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.73	297	0.09		
	รวม	36.26	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.09	2	5.55	75.54*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.81	297	0.07		
	รวม	32.90	299			

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มี 5 แนวทาง 22 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มีประเด็นดังนี้ 1) ควรมีการวางแผน กำหนดนโยบายในการจัดทำหลักสูตรปฐมวัย 2) ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรปฐมวัย 3) ควรมี

การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตรสม่ำเสมอ 4) ควรมีการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยที่มีความสร้างสรรค์ แปลกใหม่ 5) ควรมีการจัดทำหลักสูตรปฐมวัยที่มีความยืดหยุ่นตามวุฒิภาวะของเด็ก

แนวทางที่ 2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีประเด็นดังนี้ 1) จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนาเด็กเป็นสำคัญ 2) วางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับเด็ก 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะและความพร้อมของเด็ก 4) จัดประสบการณ์การการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็ก

แนวทางที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ มีประเด็นดังนี้ 1) มีการวางแผนการประเมินผลพัฒนาการเด็กให้เป็นไปตามหลักสูตร 2) ควรประเมินผลพัฒนาการเด็กด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ควรมีการประเมินผลพัฒนาการเด็กสม่ำเสมอ 4) ควรนำผลการประเมินเสนอต่อผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพัฒนาเด็ก

แนวทางที่ 4 ด้านด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ มีประเด็นดังนี้ 1) ควรวางแผนการพัฒนาและผลิตสื่อนวัตกรรมอย่างมีเป้าหมาย 2) ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและผลิตสื่อนวัตกรรม 3) ควรมีการกำหนดคุณภาพของสื่อและนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ 4) ควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและผลิตสื่อแนวทางที่ 5 ด้านด้านการนิเทศการศึกษา มีประเด็นดังนี้ 1) ควรวางแผนการนิเทศให้ตรงตามเป้าหมายของการพัฒนาเด็ก 2) ควรมีการนิเทศอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษา 3) ควรมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4) ควรมีการนิเทศเพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาหรือแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน 5) ควรเชิญชวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามามีส่วนร่วมในการนิเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ รองลงมาเป็นด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษาและน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาในการมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็ก มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (กลิ่นสุคนธ์ พุฒกลั่น, 2557:91) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (ชนิกา นาคแก้ว, 2562:136) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องของการได้รับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในการประเมินผลพัฒนาการเด็ก เพื่อให้มี

พัฒนาการเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนิกา นาคแก้ว, 2562:131) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (เปรมจิต แย้มแฟง, 2562:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า ผลของเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ระดับปฐมวัยในสถานศึกษาโดยภาพรวมและด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีการติดตามผลพัฒนาการของเด็ก ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วริญญา ศิลาโคตร, 2560:111) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบและความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนคาทอลิกที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (ผกามาศ มาตย์เทพ, 2561:122) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อาจยังไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการใช้หลักสูตรปฐมวัย และขาดความเข้าใจในเนื้อหาของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (คนาวรรณ พันธ์โชติ, 2560:13) ที่ศึกษาเรื่อง เมื่อเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (จุฑารัตน์ เพ็ชรแสนงาม, 2563:104) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษา การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระยะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า

ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการจัดทำหลักสูตรที่ชัดเจนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเพื่อพัฒนาเด็กให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรปฐมวัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ(กาญจนา จันทรประจำ, 2564:82) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอเมืองตากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสูตรสถานศึกษา 2.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมที่สนองความ ต้องการความสนใจและพัฒนาการของเด็ก 3.ด้านการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ให้เด็กได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง

ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาเด็กเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องตามความต้องการในการเรียนรู้และความสนใจของเด็ก โดยมุ่งพัฒนาตามพัฒนาการและความพร้อมในการพัฒนาของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ(พุทธอักษร ศรีสด, 2565:300) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนปฐมวัยในตำบลตะเบาะ จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามแนวคิดทักษะชีวิตประชาธิปไตย ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1. คือ พลิกโฉมการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตประชาธิปไตย ให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 2. ปรับปรุงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิต เป็นกระบวนการที่สำคัญทำให้เด็กเกิดทักษะชีวิต ผ่านการลงมือปฏิบัติในชั้นเรียน 3. การบริหารหลักสูตรควรมีการจัดการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการประเมินผลพัฒนาการเด็กให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาเด็กในหลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็ก มีการประเมินผลพัฒนาการเด็กอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถของเด็กแต่ละบุคคล นำผลการประเมินไปพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการตามวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ(มงคล ตีระดิเรก, 2565:15) ที่ศึกษา กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชนตามแนวคิดพื้นฐานสำหรับความสำเร็จของผู้ใหญ่รุ่นเยาว์ ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1.เพิ่มคุณค่าหลักสูตรสถานศึกษาในการเสริมสร้าง พื้นฐานสำหรับความสำเร็จของผู้ใหญ่รุ่นเยาว์ 2.พลิกโฉมคุณภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานสำหรับความสำเร็จของผู้ใหญ่ รุ่นเยาว์ 3. เพิ่มมิติในการประเมินพัฒนาการ เพื่อพัฒนา พื้นฐานสำหรับความสำเร็จของผู้ใหญ่รุ่นเยาว์

ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน พัฒนาการผลิตสื่อนวัตกรรมของครู โดยให้ครูได้จัดทำสื่อและนวัตกรรมที่มีคุณภาพและส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีผ่านสื่อและนวัตกรรมที่ครูจัดทำขึ้น มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อนวัตกรรมให้กับครูเพื่อให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณฐภาส์ รัชตะกุลธำรง, 2565:112) ที่ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1 พัฒนา เครื่องมือในการวัดประเมินพัฒนาการของผู้เรียนที่เน้นเกี่ยวกับทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย 2. พัฒนาหลักสูตรวิธีประเมินพัฒนาการที่เน้นเกี่ยวกับทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย ทักษะด้านการช่วยงานบ้าน 3. จัด สภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เน้นเกี่ยวกับทักษะการดูแลตนเองของเด็กปฐมวัยด้านการช่วยงานบ้าน ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการนิเทศให้ตรงตามเป้าหมายของการพัฒนาเด็กเพื่อให้การนิเทศมีคุณภาพมีความหมายในการยกระดับการจัดประสบการณ์ที่สำคัญให้กับเด็ก มีการนิเทศอย่างสร้างสรรค์ เป็นการนิเทศเพื่อให้คำชี้แนะ และชื่นชมเพื่อสร้างความตระหนักอันดีให้กับครูในการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ(ระวีวรรณ ทิพยานนท์, 2564:234) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนปฐมวัยตามแนวคิดทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จ ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1.ปฏิรูปหลักสูตร มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จด้านความจำขณะใช้งาน 2.พลิกโฉมสื่อและแหล่งเรียนรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จ ด้าน การควบคุมอารมณ์ด้านการวางแผนและการจัดการ 3.เปลี่ยนแปลงระบบการนิเทศครูด้านการพัฒนาทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จด้านการ ยืดหยุ่นทางความคิด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมสัมมนาพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรปฐมวัย เพื่อให้การบริหารด้านหลักสูตรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

1.2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ผู้บริหารควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการที่ดีครบทุกด้าน

1.3 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการวัดและประเมินผลพัฒนาการเด็กเพื่อทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันกับครูเพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.4 ด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อให้มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการในการเรียนรู้ของเด็ก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพื่อให้การนิเทศเกิดประโยชน์กับเด็ก มีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในสถานศึกษาด้านการพัฒนาและผลิตสื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กลิ่นสุคนธ์ พุฒกลั่น. (2557). **การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

กาญจนา จันทรประจำ และขวัญชัย ขัวนา. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของครูในโรงเรียนอำเภอเมืองตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.** 8(3). 74-85.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และ (ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติ** บุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คนาวรรณ พันธ์โชติ. (2560). **สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จุฑารัตน์ เพ็ชรแสนงาม. (2563). **การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2** สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชฎาภรณ์ จันทร์ประเสริฐ. (2566). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา. ฐานข้อมูลคลังปัญญาดิจิทัล

ชนิกา นาคแก้ว. (2562). **การศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณฐภาส์ รัชตะกุลธำรง. (2565**). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครตามแนวคิดทักษะการ ดูแลตนเองของเด็กปฐมวัย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, นุชนาฏ รักษี, ปนัดดา ธนเศรษฐกร, อรพินท์ เลิศอวัสดาตระกูล. (2560). **การ พัฒนาและ หาค่าเกณฑ์มาตรฐานเครื่องมือประเมินการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัย ประสาทวิทยาศาสตร์สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล, มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2558.** กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2566**). งานข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2** สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2567, จาก https://www.rayong2.go.th

เปรมจิต แย้มแฟง. (2562). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. **วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรา พฤก**ษ์. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน – กันยายน 2562) : 234 - 246.

ผกามาศ มาตย์เทพ. (2561). **สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. ใน ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรรณิอร อินทราเวช. (2560). **แนวทางการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนอนุบาลตามแนวคิดสะตีม ศึกษา:กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์นารา พฤกษอาภรณ์. (2560). **ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวิชาการปฐมวัยหลักสูตรสองภาษาของโรงเรียน อนุบาลชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พุทธอักษร ศรีสด. (2565). **แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนปฐมวัยในตำบลตะเบาะ จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามแนวคิดทักษะชีวิตประชาธิปไตย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มงคล ตีระดิเรก. (2565). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนอนุบาลเอกชน ตามแนวคิดพื้นฐานสำหรับความสำเร็จของผู้ใหญ่รุ่นเยาว์.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัทนา ฉวนพยัคฆ์. (2558). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ระวีวรรณ ทิพยานนท์. (2564). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนปฐมวัยตามแนวคิดทักษะสมองเพื่อชีวิตที่สำเร็จ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วริญญา ศิลาโคตร. (2559). **สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อุรุพงษ์ งานฉมัง. (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Kimbrough, B. & Nunnery. Y. (1 9 9 8). **Edu cation Administration : An Introducation.** New York: Macmillan.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1 9 7 0). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

THE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

ฉัตรชัย ตูมนอก[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Chatchai Toomnok[1], Banjob Boonchan2
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : chatchai05012567@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : February 16, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 346 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ แรงจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็น 0.892 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้ร้อยละ 79.60

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ปัจจัยการบริหาร

Abstract

This research aimed to: 1) study the personnel management of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima; 2) examine the factors influencing personnel management of these school administrators; and 3) develop a predictive equation for the factors affecting their personnel management. The sample consisted of 346 school administrators and teachers, The research instrument was a questionnaire with content validity of 1.00 and a reliability coefficient 0.980. Statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression. 1) School administrators' overall level of personnel management was high Among the dimensions, the highest mean was recruitment and appointment followed by teacher and staff development and the lowest mean was performance evaluation 2) The overall level of factors influencing personnel management was also high The highest mean was organizational atmosphere and culture followed by motivation information technology and communication The lowest mean was leadership 3) Information technology, leadership, motivation, organizational atmosphere, and culture collectively had a statistically significant influence on personnel management at the 0.01 level. The highest influencing factor was information technology, followed by leadership, motivation, and organizational atmosphere and culture. The multiple correlation coefficient between these factors and personnel management was 0.892, explaining 79.60% of the variance.

Keywords: Personnel Management, Management Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลปรับเปลี่ยนไปเช่นกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจตามกฎหมายกำหนด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น.3-17)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่กระบวนการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการออกจากงานซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวต้องพัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งบุคลากรและองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์การได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร (นวพัชญ์ ฉีดจันทร์, 2564, น. 3)

การบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์การ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วิภาดา สารัมย์, 2562, น. 35) การบริหารงานบุคคลมีปัจจัยที่ส่งผล ทั้งหมด 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวโน้มการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งก็คงจะถึงเวลาแล้วที่องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจะเร่งปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองและก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรสามารถสรรหา สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ รวมทั้งรักษาบุคลากรที่มีค่าเหล่านั้นไว้กับองค์กรเพื่อเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแลประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และผลักดันนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลเป็นรูปธรรมปัจจุบันมีโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด 50 โรง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานและเจ้าหน้าที่ต่างๆ รวม 3,357 คน และนักเรียน 64,840 คน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการ เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานภายใน จำนวน 10 กลุ่มงาน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (2S4M) ด้านบุคลากร (Man) มีจุดอ่อนดังนี้ 1) สถานศึกษาขาดแคลนครูบางกลุ่มสาระครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามวุฒิ/สาขาวิชาและมีภาระงานนอกเหนือจากหน้าที่การสอนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 2) บุคลากรยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกำหนด 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567, น. 27)

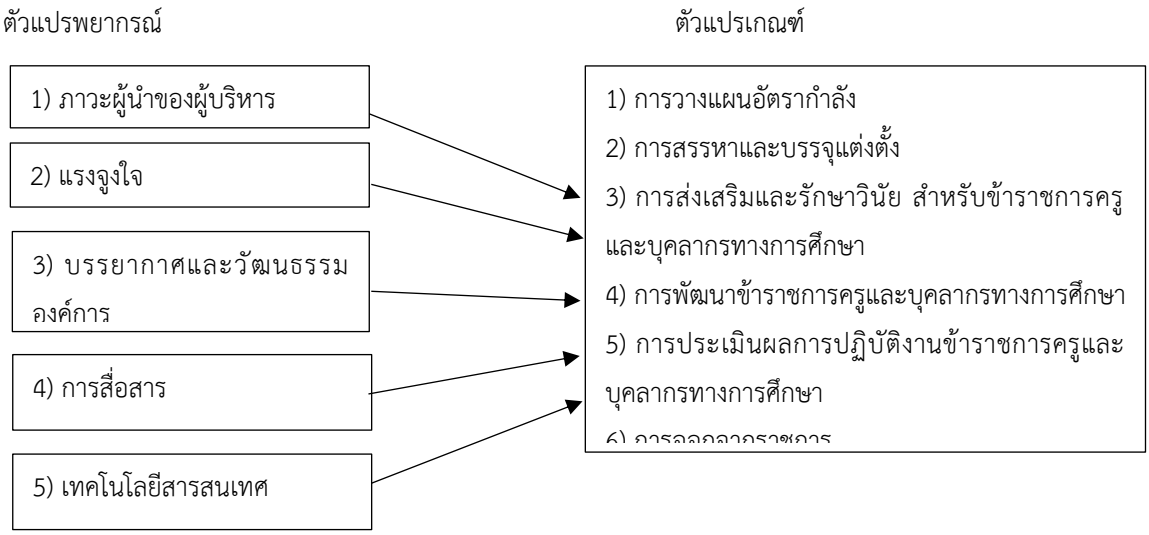
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ตามผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,260 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 346 คน โดยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 17 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 - 610) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามที่เหมาะสม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดเป็นหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การส่งเสริมและรักษาวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การออกจากราชการ ส่วนปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม เนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม และทำการปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective congruence: IOC) โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีคำ IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) พร้อมทั้งปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม ผลปรากฏว่ามีคำ IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแยกเป็นตอนได้ดังนี้

6.1 องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.980

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ทางไปรษณีย์ โดยทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย ผ่าน

ช่องทางออนไลน์โดยผู้วิจัยจะใช้ Google Forms และด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากทางไปรษณีย์ ทางออนไลน์ และเดินทางเก็บด้วยตนเอง กรณีทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบตามไม่ครบผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 ตอนที่ 2 องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้าน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยพิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson’s product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้อง

ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ (อโนทัย ตรีวาณิช, 2552)

เมื่อ r แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

จากแนวคิดของอุทัยวรรณ สายพัฒนะ (2547, น. 55-57) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้ มีตำราบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กันแสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของอโณทัย ตรีวาณิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณาจากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF จะมีค่าน้อยกว่า 10 และTolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

2.5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ผลการวิจัย

1.การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.58	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.47	0.57	มาก
3. การส่งเสริมวินัย รักษาวินัย สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.57	มาก
4. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.45	0.57	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.41	0.60	มาก
6. การออกจากราชการ	4.44	0.60	มาก
รวม	4.44	0.53	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.44, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$=4.47, S.D.=0.57) รองลงมาคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$=4.41, S.D.=0.60)

2.ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.45	0.51	มาก
2. แรงจูงใจ	4.46	0.55	มาก
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.50	0.54	มาก
4. การสื่อสาร	4.46	0.57	มาก
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.46	0.57	มาก
รวม	4.46	0.50	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}$=4.50, S.D.=0.54) รองลงมา คือ แรงจูงใจ ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.55) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.57) การสื่อสาร ($\bar{X}$=4.46, S.D.=0.57) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$=4.45, S.D.=0.51)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	-	.847**	.792**	.780**	.765**
แรงจูงใจ (X_2)		-	.828**	.794**	.755**
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)			-	.800**	.773**
การสื่อสาร (X_4)				-	.827**
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตามที่อุทัยวรรณ สายพัฒนะ (2547, น. 55-57) ได้กล่าวไว้ว่า การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นั้นอาจเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก จึงสามารถใช้วิธีที่ง่ายกว่าคือการพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าเป็นการมีความสัมพันธ์กัน และอาจชี้ให้เห็นถึงการเกิด collinearity ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจ (r = .847) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (r = .828) และปัจจัยด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (r = .827)

ตารางที่ 4 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF	สรุป
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.238	4.204	ใช้ได้
แรงจูงใจ (X_2)	.212	4.707	ใช้ได้
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.254	3.937	ใช้ได้
การสื่อสาร (X_4)	.230	4.344	ใช้ได้
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	.333	4.344	ใช้ได้

จากตาราง 4.16 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.237		1.99	.046
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	0.384	0.415	9.77**	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	0.274	0.263	5.24**	.007
แรงจูงใจ (X_2)	0.169	0.173	3.26**	.001
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	0.116	0.117	2.41	.016
R = .892 , R^2 = .796 , AdjustR^2 = .793, p=.016				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X_1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ(X_2) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ(X_3) มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 0.892 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.30

จากตารางที่ 5 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้ดังภาพที่ 4.1

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .237+.384(X_5)+.274(X_1)+.169(X_2)+.116(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z}y = .415(X_5)+.263(X_1)+ .173(X_2)+ .117(X_3)$$

ภาพที่ 4.1 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีแนวปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่สถานศึกษามีความต้องการและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการ สรรหาบุคลเพื่อดารงตำแหน่งตามที่ก.ค.ศ. กำหนด กำหนดกรอบแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์และมี ทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โดยการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยการรับย้าย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน โดยการประกาศรับสมัครคัดเลือกทางสื่อต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามภารกิจในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วัชระ คณะทรง (2565, น. 26) เสนอว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการการแสวงหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ให้ความสำคัญกับสภาพ แวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ให้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ วาทิตยา ราชภักดี (2561, น. 48) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ติณธกุล และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_2) และ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) มีอิทธิพลร่วมกันต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมามีการใช้เทคโนโลยีในการผสมผสานบูรณาการศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกลมกลืน เพื่อการจัดการข้อมูล บันทึก รวบรวม แลกเปลี่ยนนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรอง ส่งเสริมให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาจัดการข้อมูล การจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอนโดยการใช้อุปกรณ์ในการช่วยปฏิบัติงานคือคอมพิวเตอร์ เพื่อที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถสืบค้นได้ง่ายมีความรวดเร็วประหยัดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานในทุกฝ่ายเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ลดทรัพยากร เป็นการเพิ่มโอกาสในการเจริญเติบโตให้แก่โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง, ฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Letkova (2018) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่

ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรควรการเสริมสร้างความรู้และทักษะโดยการอบรมหรือพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยี

1.2 โรงเรียนควรนำศักยภาพของบุคลากรมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ยังคงเป็นจุดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรดำเนินการประเมินศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 โรงเรียนควรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรจัดการประชุมหรือเวิร์กช็อปเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนแก่บุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ

1.4 โรงเรียนมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจในวินัยและมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยเน้นการทำความเข้าใจในข้อบังคับต่างๆ เช่น กฎระเบียบ การปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ

1.5 โรงเรียนดำเนินการเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรโดยการอบรมพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาในทุกช่วงของอายุการทำงานและควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้

1.6 โรงเรียนใช้ผลการประเมิน พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การพิจารณา ความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้จริง เช่น การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น

1.7 โรงเรียนดำเนินการให้บุคลากรออกจากราชกรณีทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ผ่าน การขาดคุณสมบัติ และมีมลทินมัวหมอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยควรมีตัวชี้วัดที่สามารถประเมินได้จริง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในระดับประถมศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น นโยบายการศึกษาและกรอบกฎหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากรและงบประมาณ เป็นต้น

2.3 ควรหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.4 ควรหาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). **การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสาหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ลิขิต สุขพ่วง, ฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.**วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(2), น. 81-96.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชระ คณะทรง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี).

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี.

สมทรง กิจจาชาญชัยกุล, นิเทศ ติณธกุล และอธิพงษ์ เพชรสุทธิ์ (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 8(1), น. 32-46.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).** นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครราชสีมา.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **สถิติธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุทัยวรรณ สายพัฒน์. (2547). **Collinearity**. วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 17(1), น. 55-62.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE OPERATION OF THE STUDENT CARE SYSTEM UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ญาณวิทย์ โคตรศรี[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Yanwit Kodsee[1], Paradee Anannawee[2], Pornpimon Prawatruangruang[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : Yanwit.kods@northbkk.ac.th[1],
Paradee.annorthbkk.ac.th[2], BE-@pornpimonrungruangsin[3]

(Received : February 16, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 4) เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607 - 610) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.39, SD. = 0.514) เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยน ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.48, SD. = 0.597) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$= 4.45, SD. = 0.550) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.41, SD. = 0.568) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}$= 4.22, SD. = 0.599)

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.31, SD. = 0.392) เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}$=4.37, SD. = 0.568) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}$= 4.35, SD. = 0.507) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X}$= 4.28, SD. = 0.478) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}$= 4.35, SD. = 0.507) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.26, SD. = 0.631)

3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r= .672) รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ร่วมกันพยากรณ์มีอำนาจใน

การพยากรณ์ร้อยละ 71.10 (Adjusted. R2 = 0.505 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.277 (SEE = 0.277) สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.061 + 0.131 (X_2) + 0.152 (X_3) + 0.302 (X_4)$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_Y = 0.190 (Z_2) + 0.213 (Z_3) + 0.462 (Z_4)$

คำสำคัญ : การบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Yanwit Kodsee. (2025). Participatory Administration of School Administrators Affecting the Operation of the Student Assistance System under the Rayong Primary Educational Service

Area Office 1. Bangkok: Graduate School, North Bangkok University. Thesis advisor: Assoc.

Prof. Dr. Paradee Anannawee, Dr. Pornpimon Prawatruangruang

This research has the following objectives 1) This study the level examines the participatory administration of school administrators in Rayong Primary Educational Service Area Office 1 2) This study the level of operation of the student care system under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 3) This study the relationship between participatory administration and the operation of the student care system under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 and 4) This study the effect of participatory administration on the operation of the student care system under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 327 teachers in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, the sample size was determining of Krejcie and Morgan table (1970: 607-610). The research instrument was questionnaires. Data analyzed by finding percentage, mean, Standard Deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research results found that:

1. Participatory management had an overall average score at a high level ($\bar{X}$=4.39, SD. = 0.514) When considering the details of each aspect, it was found that all 4 aspects were at a high level, with the following average scores: participation in decision-making ($\bar{X}$=4.48, SD. = 0.597), participation in receiving benefits ($\bar{X}$= 4.45, SD. = 0.550), participation in operations (($\bar{X}$ = 4.41, SD. = 0.568), and participation in evaluation ($\bar{X}$= 4.22, SD. = 0.599).

2. The operation of the student care system had an overall average score at a high level ($\bar{X}$=4.31, SD. = 0.392). When considering the details of each aspect, it was found that all 5 aspects were at a high level, with the following average scores: student screening ($\bar{X}$=4.37, SD. = 0.568), prevention and problem solving ($\bar{X}$= 4.35, SD. = 0.507), student promotion ($\bar{X}$= 4.28, SD. = 0.478), prevention and problem solving ($\bar{X}$= 4.35, SD. = 0.507), knowing students individually ($\bar{X}$ = 4.26, SD. = 0.631).

3. The participatory management of school administrators was related to the operation of the student care system, which was at a moderate level overall (r = .672). All aspects were at a moderate level with statistical significance at the .01 level.

4. Participatory administration: evaluation, receiving benefits and the operation affecting the student care system a high multiple correlation coefficient (R = 0.711), a forecasting power of 71.10 percent (Adjusted. R2 = 0.505, and a forecasting error of 0.277 (SEE = 0.277)

The predicting equation were

Raw score equation $\hat{Y} = 2.061 + 0.131 (X_2) + 0.152 (X_3) + 0.302 (X_4)$

Standard score equation $Z_Y = 0.190 (Z_2) + 0.213 (Z_3) + 0.462 (Z_4)$

Keywords: Participatory Administration, Student Care System, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน การดำรงอยู่ในสังคมยุคข้อมูลข่าวสารตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่แทรกซึมสู่วิถีชีวิตของผู้คนในสังคมทุกรูปแบบ ทำให้คนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และเต็มไปด้วยสถานการณ์ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน นอกจากนี้ การไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาสู่สังคมไทยด้วยกระบวนการทางทุนนิยมและบริโภคนิยม ในขณะที่วัฒนธรรมดั้งเดิมนับวันแต่จะอ่อนแอลง ทำให้เด็กและเยาวชนตกเป็นเหยื่อของสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมดังกล่าวจนนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และความล้มเหลวทั้งทางด้านการเรียน และความไม่มั่นคงในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน พร้อมทั้งมีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน คุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ โดยมีครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในและ นอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคนมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจนโดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว และมีการประสาน ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากทางโรงเรียน การดูแลช่วยเหลือ จึงหมายถึง การส่งเสริม การป้องกัน และการแก้ไขปัญหา โดยมีวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูประจำชั้นหรือ ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และปลอดภัยจากสารเสพติดและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งให้การคุ้มครอง ป้องกัน ดูแล แก้ไข ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียน อย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยจากสภาวะวิกฤตต่างๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือ ที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลภายนอกรวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากทางโรงเรียน การดูแลช่วยเหลือ การส่งเสริม การป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยมีวิธีการและเครื่องมือสำหรับครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีชีวิตที่ปราศจากสารเสพติดทุกชนิด (กรมสามัญศึกษา, 2544) กระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง มีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง รวมทั้งให้ครูได้รู้จักผู้เรียนมากขึ้น สามารถส่งเสริมและป้องกันปัญหาของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษ (กรมวิชาการ, 2544) และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่าเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือนักเรียนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามอัตภาพของตน เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้ดี นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์มากขึ้น นักเรียนรู้จักยอมรับและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544) สอดคล้องงานวิจัยของวาสนา โพธิ์อ่อง (2559 : 118-119) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

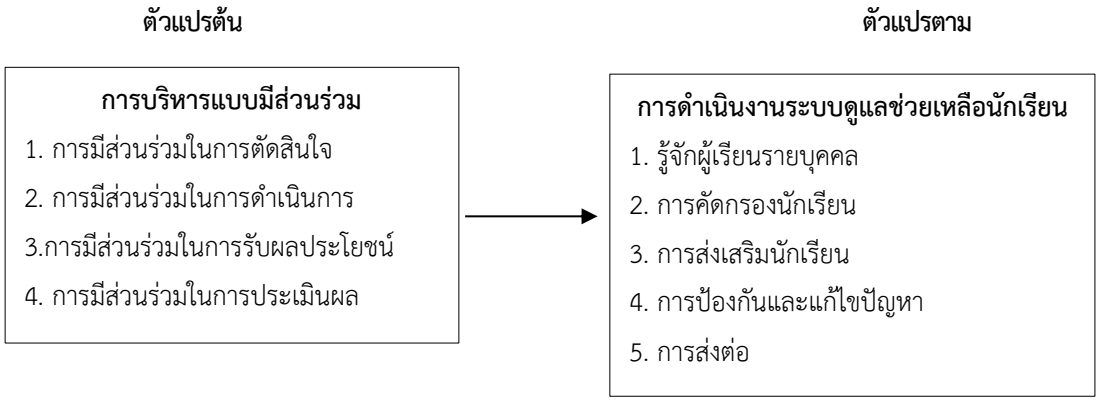
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการดำเนินงาน 2) ด้านการประเมินผล 3) ด้านกระบวนการวางแผน และ 4) ด้านการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ระบุว่า 65% ของโรงเรียนขนาดกลางประสบปัญหาด้านการบริหารที่ขาดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970: 607 - 610) และจากนั้นนำไปสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรู้จักผู้เรียนรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและรูปแบบการจัดชั้นเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) คือ สถานภาพทางเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert. 1976: 234)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำมากำหนดกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994: 113) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory. 1959)

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เมื่อได้แบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมกับขอบข่ายของเนื้อหา ตลอดจนตรวจสอบการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขข้อความให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ขึ้นไป แล้วจึงนำไปสร้างแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ยุทธไกยวรรณ์. 2561: 96) ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .951

6. หลังจากการทดลองใช้แบบสอบถามแล้วนำไปมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าเพื่อรับความเห็นชอบในการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปส่งให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2553. 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม/การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม/การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม/การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม/การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม/การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เปรียบเทียบตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่

(Scheffe')

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลค่าและลำดับที่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.48	0.597	มาก	1
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.41	0.568	มาก	3
3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.45	0.550	มาก	2
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.22	0.599	มาก	4
รวม	**4.39**	**0.514**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.39, SD. = 0.514) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 4 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.48, SD. = 0.597) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$= 4.45, SD. = 0.550) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X}$ = 4.41, SD. = 0.568) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X}$= 4.22, SD. = 0.599) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลค่าและลำดับที่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับที่
1.ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.26	0.631	มาก	5
2.ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.37	0.568	มาก	1
3.ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.28	0.478	มาก	4
4.ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.29	0.553	มาก	3
5.ด้านการส่งต่อ	4.35	0.507	มาก	2
รวม	**4.31**	**0.392**	**มาก**	**-**

จากตาราง 2 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.31, SD. = 0.392) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 5 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}$=4.37, SD. = 0.568) รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ ($\bar{X}$= 4.35, SD. = 0.507) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($\bar{X}$= 4.29, SD. = 0.553) และด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\bar{X}$= 4.28, SD. = 0.478) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.26, SD. = 0.631)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตาราง 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	X_t	Y
X_1	1.000					
X_2	.825**	1.000				
X_3	.716**	.766**	1.000			
X_4	.649**	.686**	.684**	1.000		
X_t	.899**	.920**	.886**	.852**	1.000	
Y	**.514****	**.592****	**.606****	**.676****	**.672****	**1.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r= .672) รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง (r= .676) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (r= .606) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (r= .592) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (r= .514) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้วิธี Stepwise

ตัวแปรที่ศึกษา	b	**β**	t	Sig.
(Constant)	2.061		15.463	0.000*
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	-0.062	-0.094	-1.308	0.192
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.131	0.190	2.400	0.017*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_3)	0.152	0.213	3.227	0.001*
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.302	0.462	7.990	0.000*
F = 82.149 Sig. 0.000 Durbin-Watson = 1.494 R = .711 R^2 = 0.505 Adjusted. R^2 = 0.499 SEE = 0.27761				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ

นักเรียน โดยรวมและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล β =0.462) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (β =0.213) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (β = 0.190) โดยร่วมกันพยากรณ์มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 71.10 (Adjusted. R^2 = 0.499) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.277 (SEE = 0.277) สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.061 + 0.131 (X_2) + 0.152 (X_3) + 0.302 (X_4)$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_Y = 0.190 (Z_2) + 0.213 (Z_3) + 0.462 (Z_4)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลให้การบริหารงานมีความโปร่งใสและได้รับการยอมรับจากบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายของสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ โดยระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดของ โคเฮนและอัพฮอฟ์ฟ (Cohen and Uphoff, 1977) ได้กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครองคน บำรุงเวช (2566) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเพลินในงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป หาน้อยได้ดังนี้ ด้านการร่วมทำ ด้านร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ ด้านร่วมยอมรับในผลการประเมิน ด้านร่วมประเมินผลงานและด้านการร่วมคิด และคณะกรรมการบริหารงานวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (2564) ได้ทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โรงเรียนคุณภาพของชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านองค์การ รองลงมาด้านผู้บริหาร ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีและด้านการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 5 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน การป้องกันและการแก้ปัญหา และการส่งต่อนักเรียน และแสดงให้เห็นว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน และสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต (2562) กำหนดไว้ว่าได้ตระหนักว่า ความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน รวมทั้งมีวิธีการ กิจกรรมและเครื่องมือต่างๆที่มีคุณภาพในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีหลักการดำเนินการ ดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตเพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความเป็น

ปัจเจกบุคคล ดังนั้นการยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาเพื่อดูแลช่วยเหลือทั้งด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหาหรือการส่งเสริม 2) ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรของโรงเรียนในทุกระดับ ผู้ปกครองหรือชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ผกากรอง (2562) ได้วิจัยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียนและการส่งต่อนักเรียน และแพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่บางครั้งการตัดสินใจอาจจะมีส่วนร่วมไม่มากนักเนื่องจากว่าครูมีภาระงานมากประกอบกับการได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมมีพอควรดังที่ฟริกสแตน (Fligstain, 1995) ระบุว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภินันทนา แสนทวี (2551) สรุปว่า การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและสามารถตัดสินใจในบางเรื่องได้เองส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญทิรา วาดี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร สุขภาพกายสุขภาพจิตของนักเรียนและความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู การปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมผู้บริหารการรู้จักตนเองและพึ่งตนเองได้ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อ 4 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (β =0.462) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (β =0.213) และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (β = 0.190) โดยร่วมกันพยากรณ์มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 71.10 (Adjusted. R^2 = 0.499) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.277 (SEE = 0.277) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจากหลายๆฝ่าย หลายๆหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการมีส่วนร่วมต้องมีการประเมินผลเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ มีการรับผลประโยชน์ร่วมร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมธุริน แผลงจันทึก (2554) พบว่า การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลที่มีผลกระทบสูงสุดต่อการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเนื่องจากช่วยให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง และ อัญทิรา วาดี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .266 ตัวแปรการปฏิบัติงานของครูมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .351 ตัวแปรการรู้จักตนเองและพึ่งตนเองได้ของนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .171 ตัวแปรสุขภาพกายและสุขภาพจิตของนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .166 และวาสนา โพธิ์อ่อง (2559: 118-119) ได้วิจัยเรื่องการ

บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการดำเนินงาน 2) ด้านการประเมินผล 3) ด้านกระบวนการวางแผน และ 4) ด้านการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา โดยควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผ่านการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้บริหารมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาควรพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเป็นระบบและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในทุกด้าน ได้แก่ การคัดกรองนักเรียนที่มีปัญหา การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการติดตามพฤติกรรมของนักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้โรงเรียนควรจัดอบรมให้ครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดูแลและให้คำแนะนำแก่นักเรียน โดยเฉพาะในเรื่องการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและการให้ความช่วยเหลือด้านพฤติกรรมและอารมณ์ เพื่อให้สามารถช่วยนักเรียนรับมือกับปัญหาต่างๆได้อย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการดูแลและสนับสนุนนักเรียน ดังนั้นควรได้รับการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงเทคนิคการสอนและการแนะแนวที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้ โรงเรียนควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และสามารถออกแบบการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยการจัดทำแฟ้มสะสมข้อมูลนักเรียนและการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือและแนะแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และบทบาทของชุมชน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความมีส่วนร่วมของบุคลากรและประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ชนบทและเขตเมือง หรือโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ นอกเหนือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และสร้างแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน

3. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและแนวทางในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4. ควรมีการศึกษาติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระยะยาว รวมถึงผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อสร้างแนวทางการบริหารงานที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมสามัญศึกษา. (2544). **เอกสารคู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.** กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.

กรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ : ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป. 2544.

_____. (2552). **ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก http://www.moe.go.th/

คณะกรรมการบริหารงานวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2564) **ได้ทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนคุณภาพของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.** นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.

ครองคน บำรุงเวช. (2566). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเพลินในงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จรินทร มณีนุ่ม. (2551). **การปรับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดทำใหม่.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นฤบล กองทรัพย์. (2556). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย.

นัฏพันธ์ ดิศเจริญ. (2565). **ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.** วารสารวิชาการ Journal of Roi Kaensarn Acadami. ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เมษายน 2565.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.** วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

ประภูศักดิ์ บัวติ๊บ. (2552). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนภูซางวิทยา อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.

พรศักดิ์ ผกากรอง. (2564). **การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พึงใจ รังคะวงษ์. (2549). **ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนบ้านปงสนุก จังหวัดลำปาง.** การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565). **การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มธุริน แผลงจันทึก. (2554). **การศึกษาปญหาการดำเนินงานระบบดูแลชวยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2561). **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสนา โพธิ์อ่อง. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อรทัย มังคลาด. (2557).**การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อัญทิรา วาดี. (2562). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Anthony, R. N. (1978). **Planning and control system: A framework for analysis. boston Massachusetts**. Division of Research. Harvcord Business School

Atutto, R. C. & Belasco, J. A. (1972). **Flight of the buffalo: Soaring to excellence, learning to let employees lead.** New York: Warner Books.

Austin, A. E. & Baldwin R. G. (1991). **Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching**. Washington, DC: School of Education and Human Developmen.

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). Transformational Leadership Development. Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press.

Biddle, Virginia Sue (2009). **Student Assistance Program Outcomes of Students at Risk for Suicide.** Dissertation Abstracts International.

Campbell and et al. (1971). **Education Administration.** New York : University of Michigan.

Cohen, J. and Uphoff. (1977). Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation. London : Rural Development Center : Cornell University.

David C. McClelland.(1986) **The Achieving Society** .New York: Van Nostrand.

De Bevoise, W. (1984, February). Synthesis of research on the principal as instructional leader. **Educational Leadership**, **41** (5), 14-20.

Gardiner, P. L. (1986, January-March). Attitude to science: A review study in science education. **Science Education, 2**, 1-4.

Gersten, R., Garnine, D. & Green, J. (1982). Teaching reading comprehension strategies to student with learning disabilitie. **Review of Educational Research, 71**, 279-320.

Good, Carter V. (1973). **Dictionary of education.** New York. McGraw-Hill Book Co.

Goodman, et al. (2003). **Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples.** Dissertation Abstracts International.

Gina Marie Tucker. (1999). **Discipline: Bermuda High School Student, Teacher, Parent and Administrator Perceptions of the Causes of Misbehavior.** Dissertation Abstracts International.

Hickman, C. R. & Silva, M. H. (1984). **Creating excellence: Managing corporate culture, strategy and change in the new age**. New York: New American Library.

Hinkle, D. E. (1998). **Basic behavioral statistics**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.

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

Likert, R. (1976). Management styles and the human component. New York: AMACOM.

Lawler, E. E. & Hack-man, J. R. (1969). The impact of employee participation in the development of pay incentive plans: A field experiment. **Journal of Applied Psychology**, **53**, 467-471.

Lortie, D. C. (1975). **Schoolteacher: A sociological study**. Chicago: University of Chicago Press.

Mackenzie, K. R. (1983). The clinical application of a group climate measure. In R. R. Dies & K. R. MacKenzie (Eds.). **Advances in group psychotherapy: Integrating research and practice.** (pp. 159-170). New York: International Universities Press.

Manasse, A. L. (1984). Vision and leadership: Paying attention to intention. **Peabody Journal of Education, 69** (1), 150-173.

Osterwalder, A. and Pigneur, Y. (2010). **"Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers"**. Hoboken, NJ: Wiley.

Panagitee M. Dlamini. (2004). **Factons Related to student unrest in Swaziland high School as perceived by head-teacher and students.** [online]. Accessed 9 September 2004. Available form http://www.ciot.org.

Purkey, S. & Smith, M. (1983). Effective schools: A review. **The Elementary School Journal, 83** (4), 427-452.

_____. (1981). School reform: The district policy implications of the effective schools literature. **The Elementary School Journal, 85**, 353–389.

Reinke, W. & McKale, T. (2006). **Coaching classroom management**: **A toolkit for coaches and administrators**. Eugene, OR: Pacific Northwest Publishing.

Rosenholty, S. J. (1985). **Teachers workplace: The social organisation of Schools**. New York: Teachers College Press.

Simmons, N. B. & Mares, W. (1985). **Working together: Employee participation in action.** New York: Columbai University.

Teed, C., M. (2002). **Meeting Students Social and Emotion Need: Elementary Teachers' Perceptions of Counseling in the Classroom**. Dissertation Abstracts International.

William B. Rottschaffer. (1972). **The Nature and Scope of Guidance Service in The Secondary School Affuence with Nation of Christian School.** Dissertation Abstracts International.

Wright, et al. (2001). **Comparing Line HR Executive Perception of HR Effectiveness: Services, Role, and Contributions**. Human Resource Management, 40(Summer), 111-123.

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

THE ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุดารัตน์ อายุเจริญ[1], ภารดี อนันต์นาวี[2], พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง[3]
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Sudarat Aryucharoen[1], Paradee Anannawee[2], Ponpimon Prawatrungraung[3]
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: Sudarataryucharoen@gmail.com[1], Paradee.annorthbkk.ac.th[2]

(Received : February 15, 2025; Edit : March 2, 2025; accepted : March 2, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.60 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายและด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ตามลำดับ

2. การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครู กำหนดนโยบายและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการจัดระบบการนิเทศภายใน กำกับ ติดตามและส่งเสริมให้ครูนำผลจากการวัดและประเมินผลมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

คำสำคัญ: การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Investigate the active learning management of school administrators. 2) Compare school administrators active learning management by gender, education level, work experience, and school size. 3) Study guidelines to develop the active learning management of school administrators under The Rayong Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 300 school administrators and teachers from the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table by stratified random sampling. The research instrument was school size considered. Data was collected 5-rating Likert scale questionnaire with an Index of item objective congruence (IOC) 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. Semi-structured interviews active learning management. The statistics were mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé's test, and content analysis.

The results revealed that:

1. The overall level of active learning management of school administrators was at a high with level the highest scores student learning measurement and evaluation, support for media technology and learning resources, internal supervision and monitoring, planning and policymaking, and teacher development, respectively.
2. The active learning management of school administrators classified by gender no difference except classified by education level, work experience, and school size found that statistically significant different at .01 level.
3. The guidelines active learning management practices, school administrators should develop plans, promote the use of media, technology, and learning resources among teachers, support teacher development, set clear policies and goals, create a shared vision, establish an internal supervision and monitoring system, and encourage teachers to use assessment results to improve active learning and student development.

Keywords: Active learning management, School administrators, Primary school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 –2570) มีเป้าหมายหลักประการหนึ่งคือการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่ดี เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564: 9-11) การศึกษานั้นถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศ การศึกษามีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการสร้างและเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนของชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 นั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สร้างสรรค์และท้าทาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 7)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง ด้วยการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ผู้เรียนต้องไม่เป็นเพียงผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่านเขียน ตั้งคำถามและอภิปรายร่วมกัน ได้ลงมือปฏิบัติจริงเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาแสวงหาวิธีการจัดการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 4)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกประสบผลสำเร็จ คือ ครู แต่ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาบุคคลหนึ่งที่อยู่ภายใต้กรอบการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูจะต้องเป็นไปตามกรอบแนวทางดังที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556: 28) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของครูส่งเสริม สนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบาย การจัดหาสื่อเทคโนโลยี การนิเทศภายใน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด (อังจิมา คงโอ, 2560: 32)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นหนึ่งในนโยบายและจุดเน้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยมีนโยบาย คือ การปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พัฒนาครูให้มีความรู้และมีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แต่จากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ครูยังขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้จากแบบบอกเล่าไปสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดการพัฒนา เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการพัฒนาครู การนิเทศ กำกับ ติดตาม ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนและการกำหนดนโยบายทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกขาดความชัดเจนและขาดความต่อเนื่องและยังมีสถานศึกษาจำนวนมากที่ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2567: 21)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตาม
1. เพศ
   1.1 ชาย
   1.2 หญิง
2. ระดับการศึกษา
   2.1 ปริญญาตรี
   2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
   3.2 5-10 ปี
   3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
4. ขนาดสถานศึกษา
   4.1 ขนาดเล็ก
   4.2 ขนาดกลาง
   4.3 ขนาดใหญ่

→

ตัวแปรตาม

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

↓

แนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 1,079 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 86 คนและครูจำนวน 993 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2567: 5)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 24 คน ครูจำนวน 276 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcei & Morgan, 1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนขนาดสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกดังนี้

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.3.2 5 – 10 ปี

1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.4 ขนาดของสถานศึกษา

1.4.1 ขนาดเล็ก

1.4.2 ขนาดกลาง

1.4.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้

2.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู

2.3 ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย

2.4 ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือ

2. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาความเหมาะสมความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือเท่ากับ 0.60-1.00

3. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

4. นำผลที่ได้มาพิจารณา ปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google Forms จำนวน 300 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความเรียบร้อย สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน ผ่านแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best. 1981) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s)

6. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยการพรรณนา จำแนกตามด้านต่าง ๆ ของการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

n = 300

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.32	0.48	มาก	2
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.26	0.51	มาก	5
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.28	0.52	มาก	4
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.32	0.48	มาก	2
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.37	0.45	มาก	1
รวม	**4.31**	**0.45**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู

ผลการเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

n = 300

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย n = 117				หญิง n = 183			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.31	0.51	มาก	3	4.32	0.46	มาก	3
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.25	0.52	มาก	5	4.27	0.49	มาก	5
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.28	0.55	มาก	4	4.28	0.50	มาก	4
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.31	0.50	มาก	2	4.33	0.47	มาก	2
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.33	0.48	มาก	1	4.39	0.44	มาก	1
รวม	**4.29**	**0.48**	**มาก**	**-**	**4.32**	**0.43**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ

n = 300

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย n = 117		หญิง n = 183		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.31	0.51	4.32	0.46	-0.19	.848
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.25	0.52	4.27	0.49	-0.32	.746
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.28	0.55	4.28	0.50	-0.10	.917
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.31	0.50	4.33	0.47	-0.37	.713
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.33	0.48	4.39	0.44	-1.27	.204
รวม	**4.29**	**0.48**	**4.32**	**0.43**	**-0.47**	**.639**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 300

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ปริญญาตรี n = 247				สูงกว่าปริญญาตรี n = 53			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.25	0.47	มาก	2	4.66	0.33	มากที่สุด	2
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.19	0.50	มาก	5	4.59	0.38	มากที่สุด	5
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.20	0.51	มาก	4	4.64	0.41	มากที่สุด	3
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.25	0.47	มาก	2	4.64	0.41	มากที่สุด	3
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.30	0.44	มาก	1	4.67	0.41	มากที่สุด	1
รวม	**4.24**	**0.44**	**มาก**	**-**	**4.64**	**0.34**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี n = 247		สูงกว่าปริญญาตรี n = 53		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.25	0.47	4.66	0.33	-7.69*	.000
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.19	0.50	4.59	0.38	-6.60*	.000
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.20	0.51	4.64	0.41	-6.77*	.000
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.25	0.47	4.64	0.41	-6.04*	.000
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.30	0.44	4.67	0.41	-5.80*	.000
รวม	**4.24**	**0.44**	**4.64**	**0.34**	**-6.22***	**.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี n = 151				5-10 ปี n = 87				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป n = 62			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.17	0.46	มาก	2	4.44	0.43	มาก	3	4.51	0.46	มากที่สุด	2
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	4.10	0.49	มาก	5	4.41	0.44	มาก	5	4.44	0.51	มาก	5
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.12	0.49	มาก	4	4.44	0.46	มาก	3	4.46	0.53	มาก	4
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	4.17	0.47	มาก	2	4.46	0.41	มาก	2	4.49	0.49	มาก	3
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.22	0.42	มาก	1	4.51	0.41	มากที่สุด	1	4.54	0.48	มากที่สุด	1
รวม	**4.16**	**0.43**	**มาก**	**-**	**4.45**	**0.39**	**มาก**	**-**	**4.49**	**0.46**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้านและอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้านและระดับมากจำนวน 3 ด้าน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.69	2	3.34	16.22*	.000
	ภายในกลุ่ม	61.20	297	.21		
	รวม	67.89	299			
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	7.46	2	3.73	16.10*	.000
	ภายในกลุ่ม	68.81	297	.23		
	รวม	76.27	299			
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	8.04	2	4.02	16.55*	.000
	ภายในกลุ่ม	72.18	297	.24		
	รวม	80.23	299			
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	ระหว่างกลุ่ม	7.02	2	3.51	16.60*	.000
	ภายในกลุ่ม	62.79	297	.21		
	รวม	69.81	299			
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.11	2	3.55	19.48*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.20	297	.18		
	รวม	61.31	299			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**7.25**	**2**	**3.62**	**20.00***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**53.83**	**297**	**.18**		
		61.08	**299**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 78				ขนาดกลาง n = 164				ขนาดใหญ่ n = 58			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.04	0.55	มาก	3	4.34	0.38	มาก	2	4.63	0.41	มากที่สุด	4
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	3.93	0.58	ปานกลาง	5	4.29	0.36	มาก	4	4.62	0.48	มากที่สุด	5
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	4.00	0.63	มาก	4	4.29	0.36	มาก	4	4.64	0.52	มากที่สุด	3
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับติดตาม	4.07	0.53	มาก	2	4.32	0.37	มาก	3	4.66	0.51	มากที่สุด	2
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.09	0.49	มาก	1	4.38	0.36	มาก	1	4.71	0.39	มากที่สุด	1
รวม	**4.03**	**0.53**	**มาก**	**-**	**4.32**	**0.31**	**มาก**	**-**	**4.65**	**0.43**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	11.72	2	5.86	31.00*	.000
	ภายในกลุ่ม	56.17	297	.19		
	รวม	67.89	299			
2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	16.01	2	8.05	39.74*	.000
	ภายในกลุ่ม	60.17	297	.20		
	รวม	76.27	299			
3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	13.64	2	6.82	30.42*	.000
	ภายในกลุ่ม	66.59	297	.22		
	รวม	80.23	299			
4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม	ระหว่างกลุ่ม	11.65	2	5.83	29.75*	.000
	ภายในกลุ่ม	58.16	297	.20		
	รวม	69.81	299			
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	12.63	2	6.31	38.52*	.000
	ภายในกลุ่ม	48.68	297	.16		
	รวม	61.31	299			

การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.07	2	6.54	40.45*	.000
	ภายในกลุ่ม	48.00	297	.16		
		61.08	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการผลิตใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ สร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก

2. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู คือ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจัดอบรม

3. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย คือ กำหนดนโยบายและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน วิเคราะห์จุดดี จุดด้อยและความต้องการของครู รับฟัง เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

4. ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม คือ จัดระบบนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม จัดทำคู่มือการนิเทศภายใน ชี้แจงกระบวนการนิเทศภายในให้ครูทุกคนเข้าใจ มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อให้ครูนำไปพัฒนา ควรมีการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครู

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ สร้างความรู้ความเข้าใจ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูนำผลจากการวัดและประเมินผลมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย อันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมหรือสัมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยาภรณ์ พูลชัย (2565: 121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา ผล

การศึกษาพบว่า

2.1 การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของระติวรรณ สุขศิริ (2561: 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาแล้วว่าควรให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเมื่อได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรุ้เชิงรุกแล้วสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ สามารถเป็นแกนนำในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของระติวรรณ สุขศิริ (2561: 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความเข้าใจและมีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาก จึงให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยและ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาแล้วว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากยังคงยึดติดการจัดการเรียนสอนแบบบรรยายเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับปิยาภรณ์ พูลชัย (2565: 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากความเหลื่อมล้ำของขนาดสถานศึกษาทั้งด้านงบประมาณและความห่างไกลทุรกันดารจนการดูแลไปไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีระรัตน์ คันธิวงศ์ (2560: 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการผลิต ใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนาและจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุกมาจัดอบรม ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ ด้านการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือ ชี้แจงกระบวนการนิเทศภายในให้ครูทุกคนเข้าใจ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำผลจากการวัดและประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเหมือนฝัน ยองเพชร (2563: 90) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา พบว่า สถานศึกษาควรใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินการจัดการเรียนรู้ นำผลจากการนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการบริหารการจัดการเรียนการรู้ในภาคเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการสัมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความรู้ประสบการณ์และแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ครูนำไปศึกษาและนำไปปฏิบัติตาม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ส่งเสริมให้เข้าร่วมชุมชนแห่งวิชาชีพ (PLC) เพื่อช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมากยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนสัญญาณอินเตอร์เน็ต สื่อวัสดุอุปกรณ์และด้านงบประมาณ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

2.3 ควรมีการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

2.4 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

เอกสารอ้างอิง

ธีระรัตน์ คันธิวงศ์. (2560). **การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ระติวรรณ สุขศิริ. (2561). **การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2567). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2567, จาก https://www.rayong2.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **การพัฒนาโรงเรียนตามกรอบมาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553**. แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ฉบับสรุป.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ. (2564). **ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน.** สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2567, จาก www.https://sdgs.nesdc.go.th

เหมือนฝัน ยองเพชร. (2563). **แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพะเยา.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อังจิมา คงโอ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

Best, J.W. (1981). **Research in Education**. New Jersey: Prentice – Hall.

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

คำแนะนำผู้แต่ง

วารสาร เสียงธรรมจากมหายาน

1. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน

วัดธรรมปัญญารามบางม่วงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนบทความจำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และรูปแบบที่กองบรรณาธิการกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยความคิดเห็นในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว และไม่ถือเป็นความคิดเห็นหรือความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการแต่อย่างใด

กองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำวารสารในทุกขั้นตอน โดยเริ่มจากการคัดเลือกบทความ ตลอดจนการพิจารณากลั่นกรองบทความผ่านผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน เพื่อให้มั่นใจว่าบทความที่ได้รับการตีพิมพ์มีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาการวารสารยินดีเปิดรับบทความใน ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน โดยกำหนดให้บทความต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

2. วัตถุประสงค์ของวารสาร

2.1 เป็นแหล่งเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีคุณภาพในสาขาต่าง ๆ ได้แก่

1) ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา

2) ด้านศึกษาศาสตร์

3) ด้านนิติศาสตร์ และสหวิทยาการ

2.2 สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในวงการวิชาการ

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และองค์ความคิดในเชิงวิจัย เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา การพัฒนาสังคม และสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับชุมชน สังคม และระดับสากล

3. ขอบเขตของวารสาร (Scope of the Journal)

วารสารของเรามุ่งเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ในหลากหลายสาขาวิชา โดยเปิดรับผลงานจากคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจในการพัฒนาความรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมขอบเขตดังนี้:

3.1 ด้านพระพุทธศาสนาปรัชญา

ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เช่น การวิเคราะห์คำสอนทางพระพุทธศาสนา แนวคิดเชิงปรัชญา ตลอดจนการเชื่อมโยงความรู้ด้านศาสนากับปรัชญาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ในด้านศาสนศึกษา

3.2 ด้านศึกษาศาสตร์

มุ่งเน้นบทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร และการศึกษาด้านจิตวิทยา เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ

3.3 ด้านนิติศาสตร์ และสหวิทยาการ

ครอบคลุมบทความที่ศึกษาในประเด็นทางกฎหมาย เช่น การตีความกฎหมาย การพัฒนาทฤษฎีทางกฎหมาย รวมถึงบทความที่เชื่อมโยงกฎหมายเข้ากับศาสตร์อื่น ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือการจัดการ เพื่อให้เกิดการบูรณาการความรู้ข้ามสาขา

วารสารเปิดรับบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์เชิงวิชาการในสาขาที่ระบุ เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนวงการวิชาการและสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับสังคมและนานาชาติ.

4. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

4.1 บทความทุกบทความต้องผ่านการกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer-review) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ท่าน

4.2 กระบวนการพิจารณาบทความใช้ระบบ Double-blind Review โดยผู้พิจารณาไม่ทราบข้อมูลของผู้เขียน และผู้เขียนไม่ทราบข้อมูลของผู้พิจารณาบทความ

4.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมายจะประเมินบทความตามมาตรฐานวิชาการ และพิจารณาเนื้อหาที่สอดคล้องกับขอบเขตของวารสาร

5. วารสารมีกำหนดการเผยแพร่ทุก 2 เดือน (ปีละ 6 ฉบับ) ดังนี้:

5.1 ฉบับที่ 1: มกราคม – กุมภาพันธ์

5.2 ฉบับที่ 2: มีนาคม – เมษายน

5.3 ฉบับที่ 3: พฤษภาคม – มิถุนายน

5.4 ฉบับที่ 4: กรกฎาคม – สิงหาคม

5.5 ฉบับที่ 5: กันยายน – ตุลาคม

5.6 ฉบับที่ 6: พฤศจิกายน – ธันวาคม

เกณฑ์การตีพิมพ์/รูปแบบการตีพิมพ์

1.บทความ ที่ส่งมาเพื่อเผยแพร่ต้องเป็นบทความที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดเท่านั้น โดยไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารรายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน 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.