ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

TITLE THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATION OF TEACHERS PERFORMANCE IN SAI MAI DISTRICT OFFICE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

เมธินี พรหมศรี[1],นิษรา พรสุริวงษ์[2]
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Metinee Promsri [1], Nissara Pronsurivong[2]
Educational Administration Program, North Bangkok University
Corresponding Author: E-mail: metinee.prom@northbkk.ac.th[1] E-mail:nissara.pr@northbkk.ac.th[2]

(Received : January 26, 2026; Edit : February 4, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสังกัดสำนักงาน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 605 และกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ จำนวน 241 คน วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.6 - 1.0 และวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า α = 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xty} = 0.835) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจ

Abstract

The purpose of this research were: 1) To study the level of transformational leadership of school administrators under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 2) To study the level of teachers' work motivation under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. 3) To study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers work motivation. The population consisted of 605 teachers under the Sai Mai District Office, Bangkok Metropolitan Administration, in the academic year 2025 (B.E. 2568). The sample size was determined using Yamane's formula, yielding 241 participants. Stratified random sampling was applied using school size as the stratification unit, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a questionnaire. Content validity was evaluated by five experts, with the index of item–objective congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. The reliability of the questionnaire was examined using Cronbach's alpha coefficient, which was 0.946. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The overall level of transformational leadership of school administrators was rated at a high level. 2) The overall level of teachers' work motivation was rated at a high level; and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation was high (r_{xty} = 0.835), with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและส่งผลให้สังคม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องเสริมสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในเพื่อให้เติบโตได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันผวนรอบด้าน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีทักษะ ความรู้และศักยภาพในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจให้มั่นคง แข่งขันได้ และยั่งยืนกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความสมดุลของระบบนิเวศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2566) อีกทั้งยังเน้นการกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ทั้งนี้บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสามารถระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมาย ที่พึงประสงค์ผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและภาวะผู้นำเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 27 ที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยมีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การกำหนดภาระงาน การวางแผน และการประเมินผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงาน ได้ตามปกติเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องก้าวสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ผ่านพ้นความท้าทายและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งแบส และอโวลิโอ (Bass และ Avolio, 1994) อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามมากกว่าระดับที่คาดหวัง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้สูงขึ้น รวมทั้ง สร้างความตระหนักรู้ต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีม ตลอดจนจูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าผลประโยชน์เฉพาะตน ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง กับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1998) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับเปลี่ยน ทั้งองค์กรให้ดีขึ้น ผ่านการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจนทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลง อย่างจริงจัง อีกทั้งผู้นำยังมีหน้าที่ช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้นสร้างค่านิยมที่เหมาะสมและส่งเสริมคุณธรรมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นด้วย

ในขณะเดียวกันการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมย่อมไม่อาจ ประสบผลสำเร็จได้หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นบุคลากรด่านหน้าที่มีบทบาทโดยตรง ต่อการพัฒนาผู้เรียน แรงจูงใจจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศตนและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสร้างแรงจูงใจของครู โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การเสริมสร้างแรงจูงใจของครูเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) อธิบายว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการตามลำดับขั้น ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมสามารถออกแบบการดูแลสนับสนุนให้สอดรับกับความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม เช่น ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 9 โรงเรียน นักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 12,351 คน ครูจำนวนทั้งสิ้น 605 คน คณะผู้บริหารทั้งสิ้น 31 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 9 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 22 คน ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันสถานการณ์ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวข้ามความท้าทายนี้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนด อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครไว้ว่า “รู้หน้าที่มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุก การเปลี่ยนแปลง” และภายใต้ยุทธศาสตร์ ข้อ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา และข้อ 5 พัฒนาทุนมนุษย์ และบริหารจัดการสู่องค์สมรรถนะสูงซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพร้อมสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ขณะเดียวกันการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิด การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จไม่ได้หากปราศจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทของโรงเรียนใน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบปัญหาอัตราการโยกย้าย และการลาออกของข้าราชการครูในระดับสูง (สภากรุงเทพมหานคร. 2567:ออนไลน์) ซึ่งครูจำนวนมากตัดสินใจลาออกเพื่อย้ายกลับภูมิลำเนา ปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งในด้านการขาดความต่อเนื่องของการพัฒนาผู้เรียน การเพิ่มขึ้นของภาระงานครูที่ยังปฏิบัติหน้า ที่อยู่และการสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมจากบริบทดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับปัญหาการสูญเสียบุคลากรครู โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด เพราะเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความผูกพันให้เกิดขึ้นในใจของครูซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรารัตน์ วิรัญโท และกุลจิรา รักษนคร (2567) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากปัญหาดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะยืนยันถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างและรักษาแรงจูงใจของครู ซึ่งในบริบทของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญามีบทบาทเด่นต่อการลดแนวโน้มการลาออกของครู ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองรวมถึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดในการวางแผนนโยบายเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ และแก้ไขปัญหาการลาออกของครูอันจะนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนสืบไป

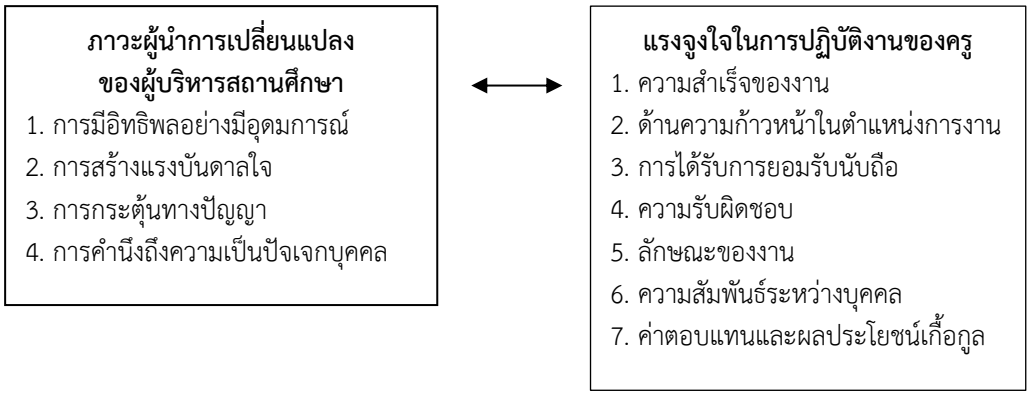
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย มุ่งศึกษาแรงจูงใจตาม เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แมคเคลแลนด์ (McCelland, 1961) มาสโลว์ (Maslow, 1970) วรูม (Vroom, 1970) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) กาญจนา พรัดขำ (2565) อภิชาติ คงเพชร (2565) กวินนา ขุนเศรษฐ์ (2566) พชรดนัย มุลาลี และวิชิต กามันตะคุณ (2566) สุริยา ทรงสันติ; ธงชาติ วงษ์สวรรค์; และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2566) วรรณพร ทองอร่าม (2567) สรารัตน์ วิรัญโท และกุลจิรา รักษนคร (2567) สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ฐิตินันท์ ขีดดี และศิริพงษ์ เศาภายน (2568) ปรัชญา วงเปลียว และจุฑารัตน์ นิรันดร (2568) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 605 คน (สำนักงานเขตสายไหม, 2568:ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 241 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane, 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่า α = .946

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสืออนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อส่งต่อถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตสายไหม ขออนุเคราะห์ให้ช่วยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ทั้งนี้ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้เผยแพร่ลิงก์แบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับผ่านระบบ Google Form จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำ มีผู้ตอบกลับมาจำนวน 241 ชุด เมื่อตรวจรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.51	0.248	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.47	0.229	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.46	0.282	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.47	0.245	มาก	3
รวม	4.48	0.207	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.207) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D.= 0.248) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.229) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.282) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.48	0.276	มาก	3
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Y_2)	4.46	0.295	มาก	7
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_3)	4.48	0.298	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ (Y_4)	4.48	0.320	มาก	5
5. ลักษณะของงาน (Y_5)	4.49	0.267	มาก	2
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y_6)	4.51	0.262	มากที่สุด	1
7. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_7)	4.47	0.329	มาก	6
รวม	4.48	0.228	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.228) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D.= 0.262) รองลงมา คือ ลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.= 0.267) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.295) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานครกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.835) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t
X_1	1				
X_2	.581**	1			
X_3	.618**	.579**	1		
X_4	.525**	.545**	.581**	1	
X_t	.826**	.809**	.858**	.801**	1
Y_t	.668**	.700**	.721**	.663**	.835**

0.01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.668) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.700) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง (r = 0.721) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.663) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กวินนา ขุนเศรษฐ์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรดนัย มุลาลี และวิชิต กามันตะคุณ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรารัตน์ วิรัญโท และกุลจิรา รักษนคร (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความมั่นคงทางอารมณ์เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์กดดัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีจริยธรรมและค่านิยมที่มั่นคงจนได้รับความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้ตาม ผู้นำจะมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนพร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจ ให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและร่วมมือกันปฏิบัติงานสู่เป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560:30) ที่กล่าวว่า สะท้อนผ่านการแสดงออกของผู้ตามที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำเกิดการเลียนแบบหรือยึดถือเป็นแบบอย่างและยอมรับในเป้าหมายภารกิจนั้น ๆ โดยผู้นำที่มีบารมีลักษณะนี้จะได้รับการยอมรับนับถือและสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สูงและท้าทายให้แก่ผู้ตามได้ และสอดคล้องแนวคิดของ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม จนสร้างความศรัทธาและความจงรักภักดีแก่บุคลากร ผู้นำจะใช้การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง มุ่งเน้นการอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่มีความท้าทาย ซึ่งเอื้อต่อการยกระดับศักยภาพของข้าราชการครูพร้อมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตอย่างชัดเจน ตลอดจนแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรว่าจะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ปลุกเร้าแรงจูงใจภายในโดยการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ท้าทายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่า ในงานและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองผู้นำจะสร้างพลังร่วมและทัศนคติเชิงบวกที่กระตุ้นให้ผู้ตามยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายส่วนรวมพร้อมส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และสอดคล้องแนวคิดของ นิษรา พรสุริวงษ์ (2566) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารปลุกเร้าแรงจูงใจภายในและสร้างพลังร่วมในทีมผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานและเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง ผู้นำจะส่งเสริมการคิดบวก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างอิสระเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา บุญภูมิ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์เกียรติ คงพิมลสิน; อุไรรัตน์ แย้มชุติ; และนภวรรณ แย้มชุติ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวาภรณ์ อ่อนปาน; อมรรัตน์ วรรณะ; และดวงกมล แก้วแดง (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา ทรงสันติ; ธงชาติวงษ์สวรรค์; และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำงานมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและกลุ่มต้องการมีความผูกพันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น การร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานหรือความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของ ตัวงานที่มีความน่าสนใจ น่าทำ และท้าทายศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน งานนั้นจะต้องเป็นภารกิจสำคัญที่มีคุณค่าซึ่งเมื่อบุคคลได้ทำงานในลักษณะนี้จะเกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของ กาญจนา พรัดขำ (2565:74) ที่กล่าวว่า ภารกิจที่ครูปฏิบัติอยู่ซึ่งต้องเป็นงานที่สร้างความสนใจ และท้าทายความสามารถของครูอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีอยู่ส่งเสริมให้ครูมีความตื่นตัว และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ นอกจากนี้งานต้องตรงกับความรู้ ความถนัดและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สรารัตน์ วิรัญโท และกุลจิรา รักษนคร (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องงานวิจัยของ วรรณพร ทองอร่าม (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพิจารณาปัญหาจากมุมมองใหม่และคิดอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al. 1990:107-142) ที่กล่าวว่า บทบาทสำคัญในการสร้างความตื่นตัวทางความคิดและส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าเผชิญ ความท้าทาย โดยสนับสนุนการทบทวนปัญหาเดิมด้วยการคิดวิเคราะห์เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขในมุมมองใหม่ที่แตกต่างอันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องแนวคิดของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564:36) ที่กล่าวว่า ส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักปัญหาและร่วมกันพัฒนาแนวทางแก้ไข ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากวิธีเดิม โดยยึดเหตุผลและข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบผู้นำเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คุณค่าความหลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ที่ท้าทายและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ สื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทางอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจปลุกเร้าแรงจูงใจภายในของผู้ตาม โดยทำให้เห็นคุณค่าและความหมายของงานผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนผู้นำสร้างความท้าทายทางความคิด เสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และทีมงาน หล่อหลอมพลังร่วมด้วยบรรยากาศเชิงบวกส่งผลให้ผู้ตามผูกพันต่อเป้าหมายร่วมอุทิศตนเพื่อส่วนรวมพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างยั่งยืน และสอดคล้องแนวคิดของ ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564:31) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อปลุกจิตวิญญาณการทำงานของครูให้กระตือรือร้นโดยสื่อสารความหวังอย่างชัดเจน แสดงออกถึงการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ส่งเสริม ความสามัคคี ให้กำลังใจและดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมเพื่อสร้างทัศนคติและอุดมการณ์ที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการกระตุ้นให้ครูท้าทายกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถามต่อแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเดิมอย่างมีเหตุผลและอยู่บนฐานข้อมูลรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นร่วมกันว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้ด้วยความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางและกลไกสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผ่านการศึกษา อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอควบคู่กับการพิจารณามาตรการด้านแรงจูงใจ เช่น ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางวิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยอมรับและเคารพความแตกต่างรายบุคคล โดยสร้างทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นบุคคลสำคัญและมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างแท้จริงควบคู่กับการบริหารงานบุคคลเชิงพัฒนาผ่านการมอบหมายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของครูแต่ละคน รวมถึงการให้คำปรึกษา สนับสนุน และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กวินนา ขุนเศรษฐ์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.** การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สงขลา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

กาญจนา พรัดขำ. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.**วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ .

นิษรา พรสุริวงษ์. (2566). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพมหานคร:บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรฐกิจพิเศษ ตราด.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกรณ์เกียรติ คงพิมลสิน, อุไรรัตน์ แย้มชุติ, และนภวรรณ แย้มชุติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. **วารสารการพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่.** 8(7), 187-202.

พชรดนัย มุลาลี และวิชิต กามันตะคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.** 17(1),33-46.

ราชกิจจานุเบกษา. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2566-2567**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258. 7(13),1-149.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562**. เล่ม 136 ตอนที่ 43. 4(4),9-12.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)**. เล่ม 135 ตอนที่ 82.

วรรณพร ทองอร่าม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. **วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.** 3(1),24-34.

ศิวาภรณ์ อ่อนปาน, อมรรัตน์ วรรณะ, และดวงกมล แก้วแดง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. **การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ครั้งที่ 5 " มิติใหม่ของโลกภายหลังจาก การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019:ความท้าทายและโอกาส"**. วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2566. ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพวิทยาเขตรังสิต. ด้านศึกษาศาสตร์ เล่มที่ 3,290-301.

สภากรุงเทพมหานคร. (2567). การประชุมสภากรุงเทพมหานคร สมัยประชุมสามัญ สมัยที่ 2 (ครั้งที่ 2). สืบค้น จาก https://bmc.go.th/news-100467-6/

สรารัตน์ วิรัญโท และกุลจิรา รักษนคร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. **ประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU: NCAR) ครั้ง ที่ 6.** วันศุกร์ที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2567 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพวิทยาเขตรังสิต. ด้านศึกษาศาสตร์ เล่มที่ 1,541-533.

สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุพรรษา บุญภูมิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.**วารสารพุทธศึกษา และวิจัย.** 8(1),204-216.

สุริยา ทรงสันติ, ธงชาติ วงษ์สวรรค์, และ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย. **วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** 6(6),1-12.

อภิชาติ คงเพชร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** งานนิพนธ์ศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformation leadership. Thousand Oaks**: Sage.

Cronbach. L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing.** 3 rd ed. New York: Harper and Row.

Dubrin, A. J. (1998). **Leadership: Research findings, practice, and skills (4th ed.).** Boston, MA: Houghton Mifflin.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality.** New York : Harper and Row.

Podsakoff, P. M., et al. (1990). **Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors**. The Leadership Quarterly. 1: 107-142. Retrieved February 22, 2022, from https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7

Yamane. T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis.** 3 rd ed. New York: Harper and Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN DECISION MAKING OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS PERFORMANCE EFFICIENCY UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

จุฬารัตน์ คำเฮียง[1], รัตนา กาญจนพันธุ์[2]
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Jurarat Kamhiang[1], Ratana Karnjanapun [2]
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail : 6712470009@rumail.ru.ac.th [1], arjarnratana@gmail.com [2]

(Received : January 9, 2026; Edit : January 23, 2026; accepted : January 23, 2026)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1)เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2)เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50เขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1. มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1)พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการตัดสินใจในด้านการประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (2)ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมการตัดสินใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to (1) to study the decision-making behavior of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, (2) to study the teacher performance efficiency under the Bangkok Metropolitan Administration, and (3) to examine the relationship between the decision-making of school administrators and teacher performance efficiency under the Bangkok Metropolitan Administration 50 districts. The sample group consisted of 370 teachers working in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire designed to study the relationship between school administrators' decision-making behaviors and teachers' performance. The instrument had an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.954. The statistics utilized for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results are as follows (1) The Overall, the decision-making behaviors of school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration were at a high level. Specifically, the aspect of evaluating outcomes and providing feedback had the highest mean score. (2) The overall level of teachers performance efficiency under the Bangkok Metropolitan Administration was very high. When considering each aspect, it was found that the performance of teaching duties had the highest mean score. (3) There was a moderate positive correlation between the decision-making behaviors of school administrators and teachers performance efficiency School Administrators under the Bangkok Metropolitan Administration, with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Decision-making, Teachers performance efficiency, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อันส่งผลกระทบทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา วิถีการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลกทุกประเทศมีความจำเป็นต้องปฏิรูปประเทศในหลายด้านโดยเฉพาะการปฏิรูปด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมสามารถเรียนรู้และปรับตัวในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านคุณภาพการศึกษาด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มีการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนโดยมีการมุ่งเน้นสานต่อนโยบายเรียนดีมีความสุขให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์ภายใต้หลักการการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิตใช้แนวทางการทำงานมุ่งสร้างการศึกษาเท่าเทียมผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องและต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัยได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิดปฏิวัติการศึกษาแก้ปัญหาระดับประเทศเพื่อพัฒนาคนคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ฉลาดรู้ฉลาดคิดฉลากทำและมีศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

กรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองระยะ20 ปี พ.ศ. 2566–2585 และมีแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2568–2570 โดยมี ยุทธศาสตร์ข้อที่5“พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะ

สูง”มุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็น“องค์การสมรรถนะสูง”ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีศักยภาพสูง และสามารถสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมี การตัดสินใจในการนำพาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูง ตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2567) ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมักถูกดึงไปช่วยงานท้องถิ่นหรือภาระกิจนอกเหนือการสอน ทำให้เสียเวลาในการเตรียมการสอนมากกว่าครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลจริงและหาวิธีในการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารที่มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ชัดเจน มีการเลือกทางเลือกต่างๆ จากหลายทางเลือกบนพื้นฐานของ ข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ไปสู่การปฏิบัติ การตัดสินใจในการนำยุทธศาสตร์ไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางแผน การบริหารและการจัดการบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงและทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (วราพร แต้มเรืองอิฐ, 2565: 22) ที่จะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางของ “องค์การสมรรถนะสูง” ได้อย่างแท้จริง และการตัดสินใจเป็นกุญแจสำคัญที่จะแก้ปัญหาและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการขับเคลื่อนองค์กร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นการแสดงพฤติกรรมในด้านการสอนการบริหารจัดการ การพัฒนาตนเอง การวัดประเมินผล และการมีคุณธรรม จริยธรรม นำไปสู่สมรรถนะของครูมืออาชีพที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาครบทุกด้าน(อุนนดา โชติไสว, 2565: 53) การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้นแต่ยัง ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำพาสถานศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง ตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครในการสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

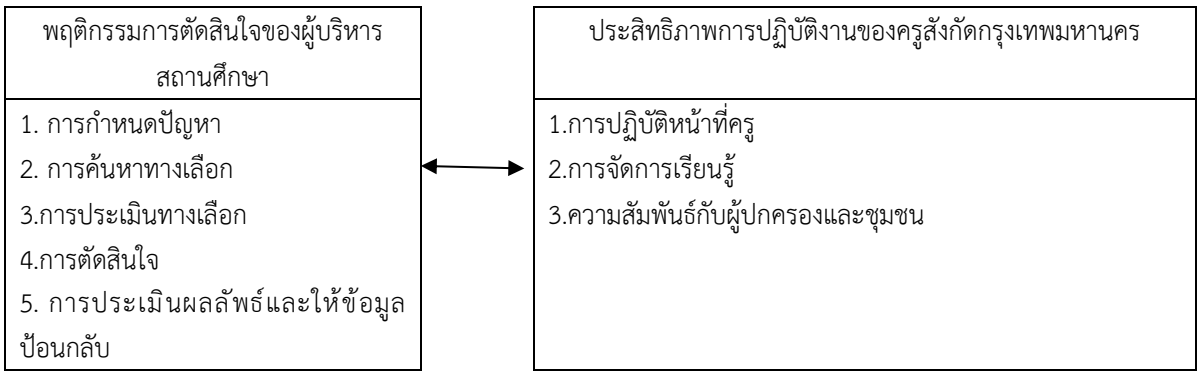
ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการในสถานศึกษาที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสังเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยของ จุฑามาศ ดีแป้น (2563) นพวรรณ คำเพ็ญ (2566) วราภรณ์ แต้มเรืองอิฐ (2565) วราภรณ์ ตันเส็ง (2563) นฤมล ศรีงามผ่อง (2560) วิภาดา วงศ์ยะรา (2561) อาริยา รักษชล (2564) กิตติมา มณีโชติ (2557) จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน (2556) Courtland L. Bovee (1993) Haim Shaked and Chen Schechter (2019) Stephanie Chitpin (2019)และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเลือกมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิบัติหน้าที่ครู (2)การจัดการเรียนรู้ (3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวกจึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 14,201 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร การกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206)จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา

วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจำนวน 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม ตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกลับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2–0.8 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.954

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงก์(link)ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.นำแบบสอบถามที่รวบรวมแล้วมาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์เพื่อป้องกันปัญหาที่ผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 30) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการตัดสินใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการตัดสินใจ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการตัดสินใจ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการตัดสินใจ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการตัดสินใจ น้อยที่สุด 3.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติง่านของครูด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การ

แปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 30) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาตามหลักเกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (2553) มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน (n = 370)

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	การรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การกำหนดปัญหา	4.34	0.571	มาก	4
2. การค้นหาทางเลือก	4.31	0.577	มาก	5
3. การประเมินทางเลือก	4.41	0.500	มาก	2
4. การตัดสินใจ	4.39	0.552	มาก	3
5. การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.47	0.479	มาก	1
รวม	4.40	0.499	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.40, SD = .499) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ ($\bar{X}$ = 4.47, SD = .479) ด้านการการประเมินทางเลือก ($\bar{X}$ = 4.41, SD = .500) ด้านการการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.39, SD = .552) ด้านด้านการการกำหนดปัญหา ($\bar{X}$ = 4.34, SD = .571) และ การค้นหาทางเลือก ($\bar{X}$ = 4.31, SD = .577) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัด สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 370)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	การรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.66	.392	มากที่สุด	1
2. การจัดการเรียนรู้	4.63	.432	มากที่สุด	2
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.58	.446	มากที่สุด	3

รวม	4.62	.392	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.392) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}$ = 4.66, SD = .392) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.63, SD = .516) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน($\bar{X}$ = 4.58, SD = .446)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (n = 370)

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	0.480**	0.491**	0.471**	0.508**
X_2	0.486**	0.462**	0.462**	0.506**
X_3	0.479**	0.460**	0.495**	0.522**
X_4	0.456**	0.452**	0.472**	0.497**
X_5	0.477**	0.463**	0.462**	0.502**
X_t	0.503**	0.503**	0.491**	0.531**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{total}) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y_{total}) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .531) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดปัญหา และ ด้านการค้นหาทางเลือก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมการตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหาร ซึ่งเป็นการเลือกทางเลือกต่าง ๆ จากหลายทางเลือก ช่วยในการกำหนดทิศทาง แก้ปัญหา ส่งเสริมความมั่นใจ รวมถึงลดความสับสนหรือลังเลใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard, Chester I (1979, p. 158) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาใน การพิจารณา วิเคราะห์ และคัดทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ อาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับ ทางเลือกเหล่านั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ดีแป้น (2563) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ คำเพ็ญ (2566) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล ศรีงามผ่อง (2560) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครภาพรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา วงศ์ยะรา (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1.การปฏิบัติหน้าที่ครู 2.การจัดการเรียนรู้ 3.ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยมีกระบวนการวางแผน ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้านก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญสุดา อ่วมสะอาด (2565) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับผลการวิจัย ธนพล สะพังเงิน (2566) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและราย ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริขวัญ ศรีอินทร์สุทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรันทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ระดับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้พฤติกรรมการตัดสินใจในความคิดเห็นปัญหาเพื่อใช้ในการการกำหนดทิศทางการแก้ปัญหา หาทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ส่งเสริมความมั่นใจ รวมถึงลดความสับสนหรือลังเล และมีพฤติกรรมในการประเมินทางเลือกที่ใช้ในการตัดสินใจว่าสามารถแก้ปัญหาได้ตรงกับปัญหาและเกิดประสิทธิภาพและส่งผลให้ครูเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หรืออาจมีปัจจัยอื่นเช่นงบประมาณ หรือสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาริยา รักษาชล (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเทพกระษัตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตเทพกระษัตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน(2556)ศึกษาเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการค้นหาทางเลือกมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทางเลือกกระบวนการทำงานที่ชัดเจนในการหาทางออกของปัญหา โดยไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาแบบผิวเผิน แต่เน้นการระดมความคิดเพื่อหาทางเลือกที่หลากหลาย มีความเป็นระบบ และพิจารณาบนพื้นฐานของความเป็นไปได้และความเหมาะสมที่สุดภายใต้เวลาที่จำกัด

1.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นครูควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนและมีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินทางเลือกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ของทางเลือกต่างๆผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารท่านอื่นๆเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีโปรแกรมพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอาจมีตัวแปรอื่นที่อาจส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่นโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). **นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2568–2569**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติมา มณีโชติ. (2557). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ขวัญสุดา อ่วมสะอาด. (2565). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คุรุสภา. (2562). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง, หน้า 18–20 (ประกาศ ณ วันที่ 13กุมภาพันธ์ 2562)**.

คุรุสภา. (2568). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2568.ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 142, ตอนพิเศษ 7 ง, หน้า 27–29 (ประกาศ ณ วันที่ 10 มกราคม 2568)**.

จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพนิมิต การพิมพ์.

ธนพล สะพังเงิน. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพวรรณ คำเพ็ญ. (2566). **การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล ศรีงามผ่อง. (2560). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพ. สุวีริยาสาส์น.

วราภรณ์ ตันเส็ง. (2563). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ แต้มเรืองอิฐ. (2565). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิภาดา วงศ์ยะรา. (2561). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริขวัญ ศรีอินทร์สุทธิ์. (2561). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). **วิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์เป้าประสงค์**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2568, จาก https://webportal. bangkok.go.th /bangkokeducation/page/sub/10118/วิสัยทัศน์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). **รายงานสถิติประเทศไทย พ.ศ. 2566**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

อุนนดา โชติไสว. (2565). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาริยา รักษาชล. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาสหวิทยาเขตเทพกระษัตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพังงา ภูเก็ต ระนอง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Barnard, Chester I. (1979). **The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University Press**.

Bovee, Courtland L. (1993). **Management. New York: McGraw-Hill**.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). **Research Methods in Education.8 th edition**. Newyork: Routledge.

Simon, Herbert A. (1997). **Administrative Behavior**. 4th ed. New York: The FreePress.

Haim Shaked and Chen Schechter. (2019). **Exploring systems thinking in school principals' decision-making**. International Journal of leadership education. 22(5) ,2-3.

Stephanie Chitpin. (2019). **Principal's Decision-Making in Bridging the Student Achievement Gap**. International Journal of leadership education. 24(3) ,2-16.

การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

DEVELOPMENT OF READING ALOUD SKILLS FOR GRADE 1 STUDENTS AT BAN HUAI MAI SOT SCHOOL THROUGH INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT USING MULTIPLE INTELLIGENCE THEORY AND APPLICATION OF EDUCATIONAL APPS IN CREATING TEACHING MATERIALS

สมจิตร แจ้งทองหลาง[1], จุฬาพร พลรักษ์[2], ปวรี กาญจนภี นิลผาย[3]
มหาวิทยาลัยนครพนม
Somjit Jaengthonglang[1], Julaporn Ponlak[2], Pawaree Kanchanapee Nilphai[3]
Nakhon Phanom University
Corresponding Author E-mail :pookpik.noey@gmail.com, jokjokjula004@gmail.com[2], pawaree_kan@hotmail.com[3]

(Received : January 11, 2026; Edit : February 3, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ (2) เปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับแอปพลิเคชัน จำนวน 6 แผน และ (2) แบบทดสอบทักษะการอ่านออกเสียง จำนวน 20 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.11/87.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (80/80) และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 33.20$, $df = 14$, $p < .001$) และเมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่าสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 4.08$, $df = 14$, $p < .001$) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชัน ประกอบด้วย Canva ในการสร้างสื่อการสอนและ Wordwall ในการสร้างเกมการสอน ที่เป็นการทบทวนบทเรียนและได้ฝึกอ่านจากภาพประกอบ ทำให้สามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ทฤษฎีพหุปัญญา, สื่อการสอน, การอ่านออกเสียง, การเรียนรู้แบบบูรณาการ

Abstract

The objectives of this research were (1) to develop and determine the efficiency of integrated learning management plans based on Multiple Intelligences Theory combined with the application of educational technology media, with an efficiency criterion of 80/80, and (2) to compare the reading aloud skills of Grade 1 students before and after learning through the developed lesson plans.the samples were 15 Grade 1 students at Ban Huay Mai Sod School, under the Office of Bueng Kan Primary Educational Service Area, during the first semester of the 2025 academic year, selected by purposive sampling. The research instruments consisted of (1) six integrated learning management plans based on Multiple Intelligences Theory with the application of instructional media, and (2) a 20-item reading aloud skill test.

The research findings revealed that the developed instructional management plan achieved an efficiency of 81.11/87.00, which exceeded the established criterion of 80/80. The results of the comparison of students' learning achievement in reading aloud before and after the implementation of the instructional management plan indicated that the posttest mean score was significantly higher than the pretest mean score at the .05 level of significance ($t = 33.20$, $df = 14$, $p < .001$). In addition, when the posttest learning achievement was compared with the criterion score of 80 percent, the results showed that students' achievement was significantly higher than the criterion at the .05 level of significance ($t = 4.08$, $df = 14$, $p < .001$). These findings demonstrate that integrated learning management based on the theory of multiple intelligences, combined with the application of digital tools for instructional media development, is effective in enhancing students' reading aloud skills and is appropriate for implementation in elementary-level instruction. Specifically, the integrated learning management approach utilizing multiple intelligences theory, together with applications such as Canva for instructional media creation and Wordwall for instructional game development, provided opportunities for lesson review and practice in reading through visual supports. As a result, students' reading aloud skills were effectively developed.

Keywords : Multiple Intelligences Theory, Instructional Media, Reading Aloud, Integrated Learning Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรม อันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและ เสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทย เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความ เข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจธุระ การงานและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุขและเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์จาก แหล่งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ กระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ และสร้างสรรค์ ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้ใน การพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้าน วัฒนธรรม ประเพณี สุนทรียภาพเป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) : 37) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ วัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายของรัฐบาล เรื่อง การเตรียมคนในศตวรรษที่ 21 ในระดับประถมศึกษา มุ่งคำนึงถึงพหุปัญญาของผู้เรียนรายบุคคลที่หลากหลายตามศักยภาพ โดยเฉพาะการเรียนภาษาไทย เน้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้วิชาอื่น ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะระดับชั้นประถมศึกษาในช่วงชั้นแรก ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดเป็นนโยบายว่า ปีการศึกษา 2558 เด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต้องอ่านออกเขียนได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน “เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต้องอ่านออกเขียนได้ และต้องมีระบบการประเมินที่เป็นรูปธรรม” (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2565 : 1) และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนโดยด้านทักษะความสามารถชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นช่วงชั้นที่จำเป็นต้องปูพื้นฐานความสามารถและทักษะ ในการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565 : 5) ตามนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้กำหนดให้ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สามารถอ่านสะกดคำ อ่านออกเสียง เขียนคำตามบัญชีคำพื้นฐานได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อ่านออก เขียนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2566 : 1) ในระหว่างปี พ.ศ. 2529 -2531 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการการศึกษาคำพื้นฐานที่ใช้ในการเรียนการสอนภาษาไทย ระดับประถมศึกษา ซึ่งแนวคิดเรื่องการคัดเลือกศัพท์ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนภาษาในระดับต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับและใช้กันมานาน เพราะการรู้คำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการอ่านเพื่อความเข้าใจ เรียกคำที่ผู้อ่านจำได้และออกเสียงได้ทันทีว่าคำคุ้นตา ซึ่งเป็นคำที่ผู้อ่านจำได้ไม่ว่าจะเห็นในบริบทหรืออยู่โดด ๆ ยิ่งผู้พบเห็นคำมามากก็จะมีคำคุ้นตามากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เครื่องมือที่ครูเลือกมาใช้ในการสอนผู้เริ่มเรียนอ่านให้ประสบผลสำเร็จ คือ บัญชีคำคุ้นตา เป็นคำที่มีความถี่สูงในการพบเห็นบ่อยในสิ่งพิมพ์ หรือเด็กใช้พูดบ่อย ๆ เป็นคำพื้นฐานที่ครูควรสอนเด็กก่อนคำอื่น ๆ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ศึกษาคำพูดของผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างในระดับชั้นเด็กเล็ก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2 และ 3 จากทั่วประเทศ ซึ่งบัญชีคำพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 708 คำ และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน (ธารทอง แจ่มไพบูลย์, 2559 : 2)

จากการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่อ่านไม่คล่อง สะกดคำไม่เป็น โดยบางคนก็จดจำพยัญชนะไทย และสระไม่ได้ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถที่จะอ่านคำพื้นฐานได้ ซึ่งคำพื้นฐานเป็นคำที่ผู้เรียนควรรู้จักและสามารถที่อ่านได้เป็นอันดับแรก จากการสำรวจผลการสอบ การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2561 - 2565 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด พบว่า ตลอดระยะเวลา 5 ปีย้อนหลัง ผลคะแนนเฉลี่ยของการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่าระดับประเทศ โดยมีข้อมูลในปีการศึกษา 2563 – 2565 ดังนี้ ปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คือ 73.02 ระดับโรงเรียน คือ 55.92, ปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คือ 71.38 ระดับโรงเรียน คือ 63.93 และ ปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คือ 77.28 ระดับโรงเรียน คือ 52.00 ซึ่งผลการสอบระดับโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 – 2565 : 1) รวมถึงผลการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ๆ ก็ค่อนข้างต่ำด้วยเนื่องจากผู้เรียนไม่สามารถอ่านสะกดคำได้ทำให้ส่งผลต่อการเรียนรู้เนื้อหาในรายวิชาอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิธีการสอนที่จะช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการอ่านที่ดีขึ้น โดยให้มีความเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนเป็นเด็กยุค Gen Alpha ซึ่งตอบสนองต่อสื่อดิจิทัลที่มีปฏิสัมพันธ์มากกว่าการเรียนรู้ผ่านกระดาษ หรือหนังสือเรียนธรรมดา จึงได้เลือกเทคนิคและสื่อการสอน คือ ใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชัน เพื่อสร้างความแปลกใหม่สนุกสนาน สร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้เรียน

สำหรับการจัดการเรียนรู้บูรณาการสู่พหุปัญญา เป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้และความสามารถทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีอยู่ในตัว ทฤษฎีพหุปัญญาของโฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard gardner) ได้จำแนกไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านวาจา/ภาษา ด้านดนตรี/จังหวะ ด้านตรรกะ/คณิตศาสตร์ ด้านทัศนสำคัญ/มิติสัมพันธ์ ด้านร่างกาย/การเคลื่อนไหว ด้านธรรมชาติ ด้านการรู้จักตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างผลงานและการเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและยั่งยืน (อำรุง จันทวานิช, 2550 : 1)

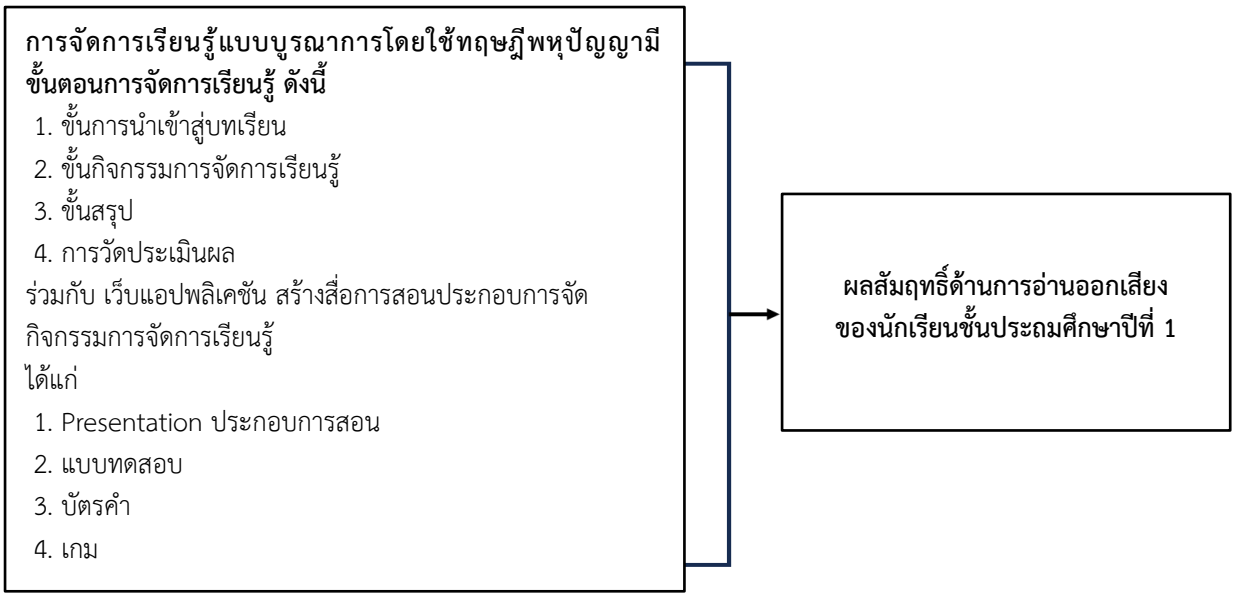
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้วิจัยได้พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำพื้นฐานให้ดีขึ้น การบูรณาการทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับแอปพลิเคชันทางการศึกษาจึงช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามความถนัด และแก้ไขปัญหาการอ่านออกเสียงได้อย่างเหมาะสม ด้วยการนำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอนมาใช้ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้วยตนเอง รวมถึงเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ เรียนรู้ผ่านรูปภาพและการเคลื่อนไหวร่างกาย ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ได้ง่าย อยากที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยการกระตุ้นให้เกิดการอ่านคำพื้นฐานและเชื่อมโยงคำในชีวิตประจำวัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอนซึ่งจะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ มีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน นำไปใช้ในการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนการเรียนในปีการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

การวิจัยการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ผู้วิจัยขอเสนอความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด จำนวน 2 ห้องเรียน ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 1 จำนวน 14 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 จำนวน 15 คน รวม 29 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 2 จำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

ตัวแปร

(1) ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้ แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

(2) ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 2 แบบ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านออกเสียง จำนวน 6 แผน จำนวน 6 ชั่วโมง ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบทักษะการอ่านออกเสียง จำนวน 1 ชุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การอ่านออกเสียงคำ ด้วยการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญา จำนวน 6 แผน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญา

(2) ศึกษาเนื้อหารายวิชาภาษาไทย จากหนังสือเรียนภาษา พาที วรรณคดีลำนำ และคำศัพท์พื้นฐานภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2560)

(3) ศึกษาแบบประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนระดับชาติ (Reading Test : RT) ปี พ.ศ. 2561 – 2565 เพื่อศึกษาคำศัพท์ในแบบทดสอบ และนำมาจัดหมวดหมู่คำ

(4) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์เนื้อหาและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม วิชาภาษาไทย เรื่อง การอ่านออกเสียงคำ

(5) สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญา เรื่อง การอ่านออกเสียง จำนวน 6 แผน นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้ 1 เรื่อง การอ่านออกเสียงคำ รร หัน จำนวน 1 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ 2 เรื่อง การอ่านออกเสียงคำควบกล้ำ จำนวน 1 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ 3 เรื่อง การอ่านออกเสียงอักษรนำ จำนวน 1 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ 4 เรื่อง การอ่านออกเสียงคำที่มีตัวการันต์ จำนวน 1 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ 5 เรื่อง การอ่านออกเสียงคำที่ประสมด้วยสระลดรูป จำนวน 1 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ 6 เรื่อง การอ่านออกเสียงคำที่ประสมด้วยสระเปลี่ยนรูป จำนวน 1 ชั่วโมง

(6) นำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คือ 1.) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาภาษาไทย จำนวน 1 คน 2.) ผู้เชี่ยวชาญด้านรายวิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน 3.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน 4.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 คน 5.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.แพรวนภา เรียงริลา อาจารย์ประจำสาขาวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2. อาจารย์ศิริสุดา ธนาวาณิชยกูล อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาการสอนภาษาไทย

3. นางสาวเกศสุรีพร แสนบุญ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เอกการสอนประถมศึกษา คุณครูโรงเรียนสีกายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนระดับประถมศึกษาและการสอนภาษาไทย

4. นางจารุณี วรรณคำโกฏิ์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เอกการสอนประถมศึกษา คุณครูโรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนระดับประถมศึกษาและการสอนภาษาไทย

5. นางสาววาสนา เต่งภูเขียว วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เอกการสอนภาษาไทย คุณครูโรงเรียนบ้านพรสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการสอนการสอนภาษาไทย

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง เหมาะสมมาก

3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง เหมาะสมน้อย

1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 4.38 แผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมาก

(7) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปปฏิบัติการสอน

2. แบบทดสอบทักษะการอ่านออกเสียง จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

(1) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบการอ่าน ตามแนวทางการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน

(2) ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและอัตราส่วนน้ำหนักคะแนนเพื่อนำมาสร้างแบบทดสอบการอ่านตามแนวทางการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน

(3) สร้างแบบทดสอบการอ่านออกเสียง จำนวน 20 ข้อ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(4) นำแบบทดสอบการอ่านออกเสียง ที่ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความตรง ความถูกต้อง ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวัด จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 มาเป็นข้อคำถามในการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) กำหนดเกณฑ์พิจารณาดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ไม่เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน -1

(5) นำแบบทดสอบการอ่านออกเสียง ตามแนวทางการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ห้อง 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) และหาค่าอำนาจจำแนก (r)

(6) นำแบบทดสอบที่นำไปทดลองใช้ (Try out) มาหาความเชื่อมั่น มาปรับปรุงแก้ไข

(7) นำแบบทดสอบที่ได้ปรับปรุงแก้ไข ไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ห้อง จาก 2 ห้อง ที่ผู้วิจัยรับผิดชอบเป็นครูผู้สอน

2. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองดังนี้

2.1. ผู้วิจัยชี้แจงจุดประสงค์การทำวิจัยให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบแล้วจึงให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน เรื่อง การอ่านออกเสียงคำ

2.2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนรู้ โดยเป็นการดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 6 คาบ คาบละ 1 ชั่วโมง โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.3. ทำการทดสอบหลังเรียนด้วยการทำแบบทดสอบหลังเรียน เรื่อง การอ่านออกเสียงคำ ที่ครูเตรียมไว้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบการอ่าน จำนวน 20 ข้อ ที่ผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว

2.4. ผู้วิจัยรวบรวมคะแนนที่ได้จากการตรวจ โดยเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rubrics score

2.5. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้สถิติทดสอบที่ตอบสมมติฐานได้ ดังนี้

2.5.1. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังเรียนมาหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.5.2. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบ t-test for dependent เพื่อหาค่าความต่างของผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

2.5.3. หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเมื่อเทียบกับเกณฑ์ (One Sample t - test) เพื่อหาค่าความต่างของผลการเรียนรู้หลังการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอนเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือร้อยละ 80

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทักษะการอ่านหลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบทักษะการอ่านออกเสียง มาเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านออกเสียง ก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อหาค่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ตามเกณฑ์ 80/80

3. นำคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านออกเสียงของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน เพื่อหาคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (GS)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

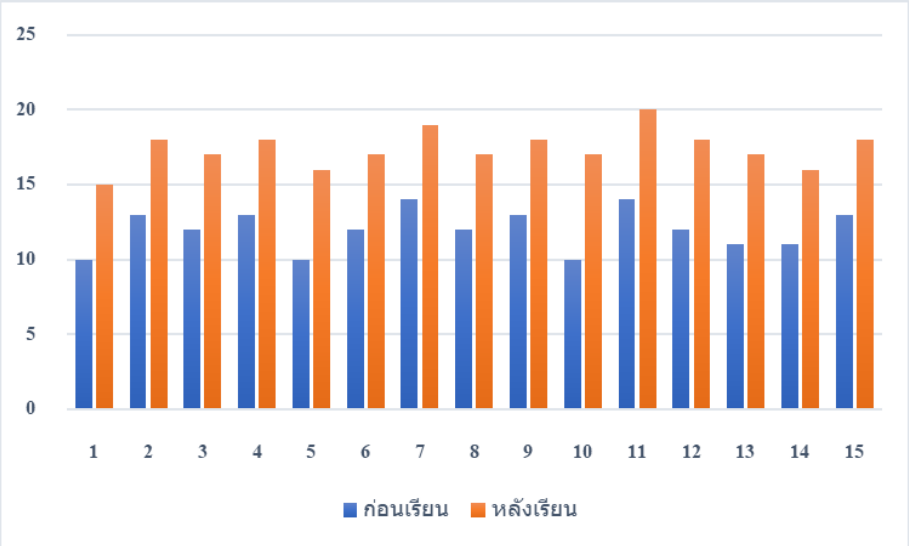
ตอนที่ 1 การประเมินค่าประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

ตารางที่ 1 การประเมินค่าประสิทธิภาพแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

เลขที่	แผนการจัดการเรียนรู้ที่						รวมคะแนน	ก่อนเรียน (20 คะแนน)	หลังเรียน (20 คะแนน)
	1	2	3	4	5	6			
1	9	8	7	8	6	9	47	10	15
2	8	8	9	8	10	8	51	13	18
3	9	9	9	7	8	9	51	12	17
4	8	8	6	8	9	9	48	13	18
5	9	9	8	7	7	9	49	10	16
6	7	8	8	6	7	7	43	12	17
7	8	7	9	7	8	9	48	14	19
8	7	8	6	8	9	7	45	12	17
9	9	9	9	7	8	9	51	13	18
10	10	8	9	8	9	8	52	10	17
11	8	9	9	7	8	9	50	14	20
12	8	8	6	8	9	9	48	12	18
13	8	9	9	7	8	9	50	11	17
14	8	8	6	8	9	9	48	11	16
15	9	9	8	7	7	9	49	13	18
$\bar{X}$	8.33	8.33	7.86	7.40	8.13	8.60	48.67	12.00	17.40
E1/E2							E1 = 81.11		E2 = 87.00
S.D.							9.53		6.21

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.11/87.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

แผนภูมิ แสดงผลเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนรายบุคคลของแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน



จากแผนภูมิ พบว่านักเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีคะแนนหลังเรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน**สูงขึ้น**อย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน เหมาะสมมากสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น Tablet เพราะนักเรียนสามารถเรียนรู้และทำกิจกรรมได้ด้วยตนเอง

และมีดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ได้ผลดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

แบบทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	$\bar{X}$	E.I.	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนเรียน	15	20	180	12.00	0.6750	67.50
หลังเรียน	15	20	261	17.40		

จากตาราง 2 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.6750 แสดงว่า คะแนนหลังจากเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน นักเรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 67.50

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านออกเสียงของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน

ตารางที่ 3 คะแนนพัฒนาการทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

เลขที่	คะแนนก่อนเรียน (20 คะแนน)	คะแนนหหลังเรียน (20 คะแนน)	คะแนนความแตกต่างก่อนและหลังเรียน	คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (GS) (ร้อยละ)	แปลผลพัฒนาการ
1	10	15	5	50.00	ปานกลาง
2	13	18	5	71.43	สูง
3	12	17	5	62.50	สูง
4	13	18	5	71.43	สูง
5	10	16	6	60.00	สูง
6	12	17	5	62.50	สูง
7	14	19	5	83.33	สูงมาก
8	12	17	5	62.50	สูง
9	13	18	5	71.43	สูง
10	10	17	7	70.00	สูง
11	14	20	6	100.00	สูงมาก
12	12	18	6	75.00	สูง
13	11	17	6	66.67	สูง
14	11	16	5	55.56	สูง
15	13	18	5	71.43	สูง
$\bar{X}$	12.00	17.40	5.40	68.92	สูง
S.D.	1.45	1.33	0.63	11.89	

จากตารางที่ 3 คะแนนพัฒนาการทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน พบว่า ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.00 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.45 และหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.33 คะแนนมีคะแนนความแตกต่างก่อนเรียนและหลังเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และเมื่อวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการ พบว่า นักเรียนมีคะแนนพัฒนาการเฉลี่ยร้อยละ **68.92** ซึ่งอยู่ในระดับ **“สูง”**

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านห้วยไม้ซอด ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.11/87.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้บูรณาการเป็นการสอนที่เชื่อมโยงศาสตร์วิธีการสอน หรือทฤษฎีการศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยใช้ความรู้ความเข้าใจมาผสมผสานในการจัดการเรียนรู้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาสาระทั้งหลายเข้าด้วยกันและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และทำความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียน ผ่านกิจกรรมที่ ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผ่านการเล่นเกม กิจกรรมกลุ่ม รวมถึงเรียนผ่านประสบการณ์ ครูทำหน้าที่อำนวยความสะดวก โดยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งจะมีเกมการศึกษา และกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยนำหลักทฤษฎีพหุปัญญามาใช้ออกแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนเกิดกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสุขสันต์ สาตาชนม์. (2562 : 31) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บแบบเกมการสอนเรื่อง มาตราตัวสะกด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเว็บ แบบเกมการสอน เรื่อง "คำควบกล้ำ" กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 79.25/82.14 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของอาบีดะฮ์ คงสิเหร่. (2562 : 94) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โมเดลซิปปาร่วมกับเกมที่มีต่อความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนโดยใช้โมเดลซิปปาร่วมกับเกมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการ

เปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังเรียนโดยใช้โมเดลซิปปาร่วมกับเกมสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. นักเรียนมีความสามารถด้านทักษะการอ่านออกเสียงหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีค่าค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เท่ากับ 0.6912 คิดเป็นร้อยละ 69.12 เนื่องมาจากการที่นักเรียนได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอน การสอนแบบกิจกรรมเป็นฐานของศศิธร ลิจันทร์พร. (2556 : 50) ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นกระตุ้นและให้ประสบการณ์เป็นการทบทวน สำรวจความรู้เดิม เกิดการกระตุ้นทำให้นักเรียนเกิดความสนใจก่อนนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นให้ความรู้และลงมือปฏิบัติ นักเรียนศึกษาเนื้อหาบทเรียนได้ทำงานร่วมกันทำกิจกรรมที่จัดไว้ 3) ขั้นผลสะท้อนกลับ นักเรียนคิดวิเคราะห์สถานการณ์และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมและนำเสนอผลงานของตัวเอง 4) ขั้นประเมินผล ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และเกมศึกษาที่เกิดจากนักเรียนลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม เกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ทำให้เกิดความเข้าใจ เช่นเดียวกับเพ็ญนภา บางหลวง. (2560 : 31) ที่ได้ศึกษาการใช้เกมเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนคำพื้นฐานภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ได้แผนการจัดการเรียนรู้การอ่านและการเขียนคำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปี ที่ 1 โดยใช้เกมจำนวน 6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมงรวม 6 ชั่วโมง โดยมีประเด็นสำคัญ คือ กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เกมเป็นสื่อหลักในการเรียนการสอน มีการวัดและการประเมินผล ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนคำพื้นฐานภาษาไทยของนักเรียนได้ ทักษะการอ่านและการเขียนคำพื้นฐานภาษาไทยของนักเรียนที่เรียนโดยใช้เกมมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 93.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 65 ทั้งนี้การเปรียบเทียบคะแนนความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่าการทดสอบก่อนเรียนคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 20.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.53 การทดสอบหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 41.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.06 เมื่อนำมาทดสอบเพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสายสุดา หลังแดง. (2560 : 62) ได้ศึกษาผลการใช้เกมการศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ทองมณี. (2556 : 118-119) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยวิธีสอนแบบเอ็กซ์พลิซิทร่วมกับเกม ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการอ่านสะกดคำภาษาไทย

3. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันในการสร้างสื่อการสอน ส่งผลให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีทักษะการอ่านออกเสียงสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพหุปัญญาที่ส่งผลโดดเด่นที่สุด ได้แก่ พหุปัญญาด้านภาษา ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว และด้านดนตรีและจังหวะ ทั้งนี้ พหุปัญญาด้านภาษาช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมโยงระหว่างเสียงกับสัญลักษณ์ภาษา ทำให้การอ่านมีความถูกต้องและคล่องแคล่ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1983 : 73) และผลการวิจัยของสุภาวดี พรหมรักษา (2562 : 85) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมอ่านโดยใช้สื่อหลากหลายช่วยพัฒนาการอ่านออกเสียงของนักเรียนประถมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน พหุปัญญาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว รวมถึงด้านดนตรีและจังหวะ ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการใช้จังหวะเสียง ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน ลดความเบื่อหน่าย และจดจำรูปแบบการอ่านได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ สุขศรี (2561 : 102) ที่ระบุว่าการใช้เพลงและจังหวะในการสอนภาษาไทยช่วยพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือทฤษฎีพหุปัญญาด้านภาษา ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว และด้านดนตรีและจังหวะ เป็นพหุปัญญาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มากที่สุด การบูรณาการกิจกรรมที่หลากหลายร่วมกับแอปพลิเคชันช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมาย สนุกสนาน และเกิดการพัฒนาทักษะการอ่านอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการ**นำ**ผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้วิจัยควรเตรียมความพร้อมของนักเรียน โดยทำความเข้าใจทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การดำเนินการสอนเป็นไปตามกระบวนการและระยะเวลา

1.2 ควรศึกษาการใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบพหุปัญญาร่วมกับเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น โปรแกรมสื่อมัลติมีเดีย เกมการศึกษา หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อพัฒนาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสื่อรูปแบบต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลในระยะยาวของการเรียนรู้แบบพหุปัญญา โดยติดตามพัฒนาการด้านการอ่าน การเขียน และ

ความเข้าใจภาษาไทยของนักเรียน หลังจากสิ้นสุดการทดลอง เพื่อประเมินผลความคงทนของการเรียนรู้

2.2 ควรศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบพหุปัญญาในกลุ่มสาระอื่น เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือสังคมศึกษา เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

เอกสารอ้างอิง

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

การุณันทน์ รัตนแสนวงษ์. (2550). **การใช้ภาษาไทย.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.เจ.พริ้นติ้ง.

จุติกาญจน์ สังข์ยิ้ม. (2555**). การศึกษาความสามารถทางพหุปัญญาของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมโยคะ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กฤษณา อาจน้อย และสุภิญญา ปัญญาสีห์. (2565). **การพัฒนาการอ่านออกเสียงโฟนิกส์ ผ่าน M-Learning ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. 1046-1059.

กรวิทย์ ไทยชาย. (2565). **Web Application คืออะไร ทำไมสามารถสร้างจุดเด่นให้ธุรกิจ.** (ออนไลน์) เข้าถึงโดย https://exvention.co.th/web-application/.

กมลวรรณ ขุมทอง และชำนาญ ปาณาวงษ์. (2566). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาเพื่อส่งเสริมความสามารถการอ่านภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่1.** Journal of Roi Kaensarn Academ. 8(7), 613-625.

บรรจง พลไชย. (2556). **การอ่านเพื่อการเรียนรู้.** วารสารห้องสมุด, 57(1), 36-37.

ปราณี นิตยะ. (2562). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2564). **คู่มือการจัดสอบการประเมินความสามารถด้านการอ่านของ ผู้เรียน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2564). **รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564.** บึงกาฬ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2562.** กรุงเทพฯ.

_____. (2564). **รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564.** กรุงเทพฯ.

_____. (2565). **รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2565.** กรุงเทพฯ.

_____. (2566). **รายงานผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566.** กรุงเทพฯ.

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). **ทฤษฎีพหุปัญญา.** (ออนไลน์) เข้าถึงโดยhttps://www.happyhomeclinic.com/a01-multipleintelligence.htm 1-15.

ปรียาพร พนาผดุงธรรม และ น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์. (2565). **การพัฒนาความสามารถการอ่านคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่1 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนววิธีสอนแบบโฟนิกส์ร่วมกับการใช้แบบฝึกการอ่าน**. Journal of Modern Learning Development. 7(8), 158-173.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

รุจิรา คงประพันธ์. (2566). **การพัฒนาความสามารถการอ่านคำโดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดสมองเป็นฐาร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1.** สารนิพนธ์ (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วุฒินันท์ ชัยศร. (2565). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การอ่านและการเขียนเพื่อชีวิต (รหัสวิชา 002120).** คณมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564). **พหุปัญญาในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิราณี แพทอง. (2561). **การพัฒนาทักษะการอ่าน และการเขียนคำในภาษาไทยโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียน เรื่อง อ่านหรรษาพาเขียนเพลิน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. กองทุนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2567). **ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการอ่านของผู้เรียน.** (Online) Retired from

https://boet.obec.go.th.

สมัย ขจรโมทย์. (2552). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนภาษาไทยโดยบูรณาการทฤษฎีพหุปัญญาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน, 1(1), 69-75.

สิปปกร บุนนาค. (2564). **การพัฒนาความสามารถในการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีพหุปัญญาร่วมกับผังกราฟิก.** ปริญญานิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการสอนภาษาไทย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – based Learning) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL PROBLEM – SOLVING SKILLS ON ONE VARIABLE LINEAR EQUATIONS USING PROBLEM – BASED LEARNING IN GRADE 7 STUDENTS

ปรีดาวรรณ นัทธีทอง[1], พินดา วราสุนันท์[2]
สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน)
Preedawan Natteethong[1], Pinda Varasunan[2]
M Education, Faculty of Education and Development Sciences,
Kasetsart University (Kamphaeng Saen Camppus)
Corresponding Author E-mail :Preedawan.n@ku.th[1],pinda.v@ku.th[2]

(Received : January 10, 2026; Edit : February 4, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning: PBL) ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/ 75 2) เปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning: PBL) ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 3) ศึกษาความพึงพอใจหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning: PBL) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster) จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ตามแนวคิดของBarrows และ Tamblyn 6 ขั้นตอน จำนวน 5 แผน (10ชั่วโมง) 2) แบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t – test Dependent ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 76.40/79.20 2) ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว หลังจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน, ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

Abstract

This research aimed to 1) develop a mathematics learning management plan for One-Variable Linear Equation Word Problems using Problem-Based Learning (PBL) to meet the efficiency criterion of 75/75, 2) compare students' mathematics problem-solving skills on One-Variable Linear Equation Word Problems using PBL before and after learning, and 3) examine student' satisfaction with learning management using PBL. The sample group for this research consisted of 40 Grade 7 at Banhanjamsaiwittaya 3 School during the second semester of the academic year 2025, obtained through Cluster Random Sampling. The research instruments included: 1) The mathematics learning management plan using PBL for One-Variable Linear Equation Word Problems, 2) The mathematics problem-solving skill test, and 3) The satisfaction questionnaire towards the mathematics learning management using PBL. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation (S.D.), and dependent t - test. The results of the study revealed that: 1) The mathematics learning management plan using PBL achieved an efficiency of 76.40/79.20, which met the specified criterion of 75/75. 2) The mathematics problem-solving skills after learning management using PBL were significantly higher than those before learning at the .01 level of statistical significance. 3) The satisfaction towards the mathematics learning management on One-Variable Linear Equation Word Problems after implementing PBL was at a high level.

Keywords : Problem-Based Learning, Mathematical Problem-Solving Skills

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ช่วยให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ช่วยให้วางแผนการแก้ปัญหา และช่วยตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) พุทธศักราช 2551 ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้เรียนควรจะเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางในการคิดแก้ปัญหาที่หลากหลาย การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้สถานการณ์ปัญหาที่มีแนวทางในการแก้ปัญหา หรือมุมมองในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายวิธี เพื่อกระตุ้นและดึงดูดความสนใจ ให้ผู้เรียนมียุทธวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่าง ซึ่งการเตรียมตัวให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหา จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค

ปัจจุบัน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ในปีการศึกษา 2567 ในเนื้อหาเรื่อง โจทย์ปัญหาของสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยทั้งระดับชั้นอยู่ที่ 9.31 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ซึ่งถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทางโรงเรียนได้กำหนด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงสาเหตุปัญหา คือ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัจจุบันของครูยังคงเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเดิม ที่มีครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการบรรยายในการจัดการเรียนรู้และทำตามตัวอย่าง ทำให้กระบวนการในการคิดและการแก้ปัญหาไม่เกิด ทักษะในส่วนของการแก้ปัญหาของผู้เรียนจึงถดถอย และผู้เรียนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในขั้นตอนของการเปลี่ยนประโยคภาษา ข้อความหรือสถานการณ์ให้เป็นสมการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเรียนเรื่องโจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ในการต่อยอดความรู้ทางคณิตศาสตร์ในระดับชั้นที่สูงขึ้น หากผู้เรียนไม่สามารถสร้างกระบวนการคิดและทักษะการแก้ปัญหาได้ จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ในระดับชั้นต่อไป จึงเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหา

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น มีแนวคิดที่น่าสนใจต่อการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย โดยผู้สอนอาจนำสถานการณ์หรือประสบการณ์ในชีวิตจริงให้ผู้เรียนได้เผชิญ ฝึกกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม(ทิศนา แขมมณี, 2552)การที่ให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่ได้ถูกกำหนดมาก่อน จะกระตุ้นผู้เรียนให้ค้นหาความรู้ที่จำเป็นเพื่อทำความเข้าใจปัญหา ช่วยพัฒนาผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้เดิมค้นหาความรู้ใหม่ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มีการตั้งคำถามเกี่ยวกับเนื้อหา เพื่อให้เกิดการค้นพบวิธีการแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา (Ceker & Ozdamli, 2023) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อที่ว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือความรู้ที่ได้รับมาใหม่ (ไพศาล สุวรรณน้อย , 2559) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมีข้อสมมติฐานพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาจะมีประสิทธิภาพในการสร้างชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตมากกว่าการเรียนรู้ท่องจำแบบดั้งเดิม ประการที่สอง คือ ทักษะของผู้เรียนที่สำคัญที่สุดคือทักษะการแก้ปัญหา ไม่ใช่ทักษะการท่องจำ(Barrows & Tamblyn, 1980)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของผู้เรียน จากเดิมที่มองว่าตัวแปรและการสร้างสมการเป็นเพียงการคำนวณตามสูตรหรือการท่องจำรูปแบบ ไปสู่กาสร้างความเข้าใจ ผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ภายในสถานการณ์ปัญหาด้วยการระดมความคิด ส่งผลให้สมการที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเกิดจากความเข้าใจในกลไกโครงสร้างของปัญหา ไม่ใช่เพียงแค่การแทนค่าตามรูปแบบที่กำหนด นอกจากนี้ การใช้สถานการณ์ปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทในชีวิตจริงยังช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองของผู้เรียนจากการวิตกกังวลต่อความซับซ้อนของตัวเลข ไปสู่ความพยายามหาทางแก้ไขสถานการณ์ ในขณะที่ขั้นตอนของการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มยังช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในเชิงบวก ลดความกังวล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจในการแก้โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ พบว่า Simamora, Sidabutar and Surya ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาต้อนต้นผ่านรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์(Simamora et al., 2017) และ Amalia (2017) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงขึ้น แสดงว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

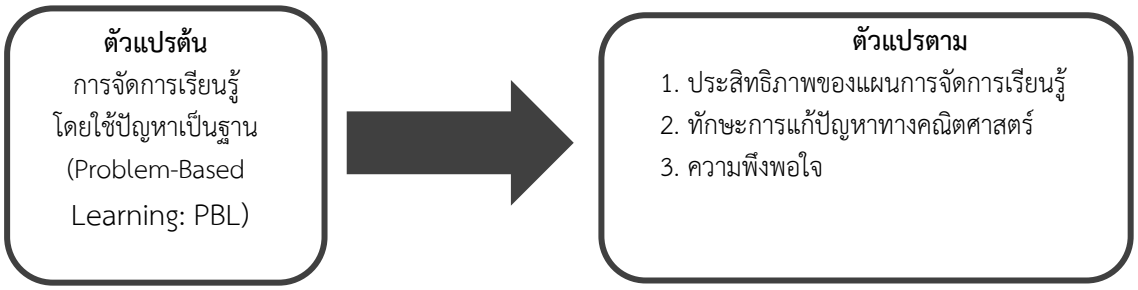
มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน (Amalia, 2017) เช่นเดียวกับ Marchy และคณะ (2022) ที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลของการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่เรียนรู้ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มากกว่านักเรียนที่เรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบเดิม(Marchy et al., 2022) และกัญจน์วิภา ใบกุหลาบ และคณะ (2562) ได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัญจน์วิภา ใบกุหลาบ, 2019)สอดคล้องกับ รัชต์กนก เงาปัดชา และคณะ (2567) ที่พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รัชต์กนก เงาปัดชา, 2567) เช่นเดียวกับ พิชญ์สินี ทองเหลือง และคณะ (2567) ที่ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พิชญ์สินี ทองเหลือง, 2567)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 และเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงได้แนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2. ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใส-วิทยา 3 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3. ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 4 ห้องเรียน รวม 160 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL)

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และความพึงพอต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 5 แผน รวม 10 ชั่วโมง

3.2 แบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ข้อสอบปรนัย จำนวน 3 ข้อ คะแนนเต็มข้อละ 10 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 30 คะแนน

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 10 ข้อ

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องโจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้ วิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัด กำหนดเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล เพื่อสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง โดยมีผลการประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ระหว่าง 4.47 ถึง 4.89 ผ่านเกณฑ์ทุกแผนการจัดการเรียนรู้

4.2 แบบทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้ ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบทดสอบ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จากนั้นสร้างแบบทดสอบจำนวน 6 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบทดสอบ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแบบทดสอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน เลือกแบบทดสอบจำนวน 3 ข้อ ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยสูตรครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.72 ที่มีค่าความยากระหว่าง 0.53 - 0.58 และมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.52 ขึ้นไป และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดำเนินการเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และผู้วิจัยปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่อนุมัติ COE No. COE68/068 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2568

5.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ข้อตกลง หน้าที่การทำงานภายในกลุ่ม ให้นักเรียนทราบ และทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5.3 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จำนวน 5 แผน แผนละ 2 คาบเรียน ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ 10 คาบเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งไม่รวมระยะเวลาในการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

5.4 เมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จสิ้น ได้ทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ซึ่งเป็นข้อสอบชุดเดียวกับที่ทำการทดสอบก่อนเรียน

5.5 วัดความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 รวมระยะเวลา 12 คาบ โดยคาบแรกและคาบสุดท้ายเป็นการทดสอบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย E_1/ E_2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t – test dependent

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เทียบกับเกณฑ์ 75/ 75

ตารางที่ 1 ผลการพัฒนาหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

การทดสอบ	คะแนนที่ได้ระหว่างเรียน			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละเฉลี่ยระหว่างเรียน (E1)	ร้อยละเฉลี่ยระหว่างเรียน (E2)
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3			
ระหว่างเรียน (E1) เต็ม ครั้งละ 10 คะแนน	6.70	7.50	8.72	7.64	76.40	
หลังเรียน (E2) เต็ม 30 คะแนน				23.80		79.20

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียนในแต่ละครั้งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 76.40 และคะแนนหลังเรียนจากแบบทดสอบทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 79.20 แผนการจัดการเรียนรู้ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 76.40/ 79.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนด

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

คะแนน	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
หลังเรียน	40	30	23.75	2.07	73.1**	<.001
ก่อนเรียน	40	30	0.20	0.52		

**p< .01

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{x}$ หลังเรียน = 23.75, $\bar{x}$ ก่อนเรียน = 0.20)

ตอนที่ 3 ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	**3.96**	**0.76**	**มาก**
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน	4.08	0.69	มาก
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา	4.10	0.71	มาก
3. นักเรียนได้แสวงหาความรู้และหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเองจากการทำกิจกรรม	3.73	0.82	มาก
4. นักเรียนรู้สึกสนุกสนานกับการทำกิจกรรม	3.92	0.80	มาก
ด้านสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	**4.04**	**0.75**	**มาก**
5. สื่อในการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	3.95	0.75	มาก
6. สถานการณ์ปัญหาทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.03	0.70	มาก
7. ใบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.15	0.80	มาก
ด้านครูผู้สอน	**4.40**	**0.70**	**มาก**
8. การจัดบรรยากาศห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน	4.20	0.72	มาก
9. ครูผู้สอนอธิบายได้ชัดเจนเมื่อนักเรียนมีข้อสงสัย	4.47	0.68	มากที่สุด
10. ครูผู้สอนมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน	4.53	0.68	มากที่สุด
รวม	**4.13**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 3 ในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ และพบว่าความพึงใจของนักเรียนในส่วนของครูผู้สอนที่มีเกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ต่อมาพบว่าความพึงพอใจที่ครูผู้สอนสามารถอธิบายข้อสงสัยนักเรียนได้ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ในความพึงพอใจของนักเรียนในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นักเรียนมีความพึงพอใจในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = 0.71) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.08, S.D. = 0.69) นักเรียนรู้สึกสนุกสนานกับการทำกิจกรรม ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.80) และในด้านสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนพึงพอใจใบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.80) สถานการณ์ปัญหาทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.70) สื่อในการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.75) และพบว่าความพึงพอใจของการจัดบรรยากาศห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.72) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา และพบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้แสวงหาความรู้และหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเองจากการทำกิจกรรม ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.จากผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 76.40/ 79.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 75/ 75 ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ วสันต์ แสนชมพู ที่ได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งพบว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับ 74.63/ 79.37 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (วสันต์ แสนชมพู, 2564) ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ อรอนงค์ มงกุฎ ที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยพบประสิทธิภาพของกิจกรรมเท่ากับ 78.74/ 78.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน (อรอนงค์ มงกุฎ, 2566) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นไปในทิศทางเดียวกับ เจนจิรา ดาวสื่อ ที่ได้สร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับการแก้โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยพบประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่ระดับ 81.04/ 76.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (เจนจิรา ดาวสื่อ, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา พลราชม ที่พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งพบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงถึง 82.05/ 81.17 เป็นไปตามเกณฑ์ 80/ 80 ที่กำหนดไว้ (อรจิรา พลราชม, 2563) จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเครื่องยืนยันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นและส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ให้แก่ผู้เรียนได้

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 พบว่าคะแนนหลังเรียน($\bar{x}$ = 23.75) สูงกว่าก่อนเรียน($\bar{x}$ = 0.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งมีลักษณะเด่นในการใช้สถานการณ์ปัญหามาเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Amalia ที่ทำงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในการพัฒนาความสามารถการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่านักเรียนที่เรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ (Amalia, 2017) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marchy ที่พบว่ากลุ่มผู้เรียนที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน($\bar{x}$ = 73.18) สูงกว่าก่อนเรียน($\bar{x}$ = 37.10) (Marchy et al., 2022) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐพร สุวรรณคำ ที่ศึกษาการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องการแปลงทางเรขาคณิตด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่พบว่าคะแนนทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนหลังเรียน ($\bar{x}$ = 11.26) สูงกว่าก่อนเรียน($\bar{x}$ = 5.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณัฐพร สุวรรณคำ, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี ทองเหลือง ที่ศึกษากลุ่มเป้าหมายนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่าคะแนนเฉลี่ยทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 15.28) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x}$ = 9.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พิชญ์สินี ทองเหลือง, 2567) ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ กัญจน์วิภา ใบกุหลาบ ที่ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องสมการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน($\bar{x}$ = 32.62) สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ($\bar{x}$ = 1.52) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัญจน์วิภา ใบกุหลาบ, 2019) จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นข้อสนับสนุนที่ยืนยันว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียน

นอกจากนี้การวิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนเรียน พบว่าผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยทักษะการแก้ปัญหาอยู่ในระดับต่ำมาก ($\bar{x}$ = 0.20) ซึ่งประเด็นนี้สามารถอภิปรายสาเหตุสำคัญได้จาก รูปแบบของเครื่องมือวัดผลและความคุ้นชินในการทำข้อสอบของผู้เรียน เนื่องจากข้อสอบที่ใช้ในการวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เป็นข้อสอบแบบอัตนัย ที่เน้นการแสดงวิธีทำและอธิบายขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างละเอียด ซึ่งเป็นทักษะที่ซับซ้อนกว่าการทดสอบแบบปรนัย ความไม่คุ้นชินกับแนวทางการตอบข้อสอบที่ต้องใช้การเขียนบรรยายลำดับขั้นตอนวิธีการคิด ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นในการแสดงวิธีการหาคำตอบ หรือไม่สามารถเรียบเรียง

กระบวนการคิดออกมาเป็นตัวอักษรได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับทัศนะของ ปริณุต ไชยนิชย์ ที่ระบุว่าการทำข้อสอบอัตนัยเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้เรียน เนื่องจากต้องอาศัยความเข้าใจในเนื้อหาอย่างลึกซึ้งมากกว่าการจำแนกข้อที่ถูกหรือผิด นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการสื่อสารที่สามารถช่วยให้ตอบได้ตรงประเด็นตามที่โจทย์กำหนด ซึ่งบ่อยครั้งพบว่าผู้เรียนมักประสบปัญหาในการตีความโจทย์และไม่สามารถให้คำตอบที่สอดคล้องกับสิ่งที่ข้อสอบต้องการวัดได้ (ปริณุต ไชยนิชย์, 2566) นอกจากนี้ ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย กอสงวนมิตร ที่ศึกษาปัญหาการตอบข้อสอบอัตนัยของนักศึกษา ที่พบข้อบกพร่องสำคัญหลายประการ อาทิ การตอบข้อมูลไม่ครบตามคำสั่งโจทย์ ขาดการอ้างอิงหลักการหรือแนวความคิดที่ถูกต้อง ตลอดจนพฤติกรรมการตอบแบบย่อขาดรายละเอียดและความชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงความไม่กล้าในการแสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ผ่านการเขียน (วิชัย กอสงวนมิตร, 2554) อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปที่ได้จากงานวิจัยดังกล่าวระบุว่า ทักษะการทำข้อสอบอัตนัยและการอธิบายเหตุผลประกอบนั้นเป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ ดังนั้นการที่คะแนนก่อนเรียนอยู่ในระดับต่ำมากจึงไม่ได้หมายถึงการขาดศักยภาพของผู้เรียน แต่สะท้อนถึงความจำเป็นในการที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการฝึกคิดวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้ช่วยส่งเสริมจนส่งผลให้คะแนนหลังเรียนของผู้เรียนมีพัฒนาการที่สูงขึ้น

3. ผลของการศึกษาความพึงพอใจโดยรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13,S.D. = 0.76) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบให้มีการแก้สถานการณ์ในแต่ละคาบเรียนเพื่อกระตุ้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ ช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาของสถานการณ์ บรรยากาศในห้องเรียนจึงไม่ใช่แค่เพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ทางเดียว แต่เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนได้รับบทบาทเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนและมีความตื่นตัวในการทำกิจกรรมมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ แสนชมพู ที่พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.34) (วสันต์ แสนชมพู, 2564) ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ พันนิภา สุพรม และคณะ ที่ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ปริซึมและทรงกระบอก ซึ่งพบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่นะดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.10) (พันนิภา สุพรม et al., 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชต์กนก เงาปัด ซึ่งระบุว่าผลความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.16) โดยพบว่าผู้เรียนมีความรู้สึกพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จเมื่อสามารถสร้างองค์ความรู้ร่วมกับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม และสามารถคลี่คลายสถานการณ์ปัญหาที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง (รัชต์กนก เงาปัดชา, 2567)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้สอนที่ต้องการนำกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ไปประยุกต์ใช้ ควรพิจารณาเลือกเนื้อหาหรือสถานการณ์ที่เอื้อต่อการฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์เชิงลึกและการสื่อสารผ่านการเขียนบรรยายทางคณิตศาสตร์ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฝนและพัฒนาศักยภาพด้านการถ่ายทอดแนวคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการแก้ปัญหา

1.2 กรณีที่ผู้สอนที่นำการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ไปจัดกิจกรรมในเนื้อหาความรู้เรื่องอื่น ๆ ในการสร้างข้อสอบรูปแบบอัตนัย ผู้สอนควรมีการกำหนดคำสั่งและข้อคำถามที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นวัดทักษะที่ต้องการศึกษาอย่างตรงประเด็น เพื่อให้เครื่องมือดังกล่าวสามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ต่อทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการสื่อสารการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ ความวิตกกังวลทางคณติศาสตร์และความคงทนในการเรียนรู้ เนื่องจากการพัฒนาทักษะเหล่านี้ควบคู่กันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ชีวิตจริงได้

2.2 จากการสำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของผู้เรียน พบว่าความน่าสนใจของกิจกรรมในขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาการบูรณาการแนวคิดเกมมิฟิเคชัน (Gamification) ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อยกระดับความน่าสนใจและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความท้าทายและลดความตึงเครียดในขณะทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้

เอกสารอ้างอิง

amalia, E. (2017). **The Effectiveness Of Using Problem - Based Learning (Pbl) In Mathematics Problem Solving Ability For Junior High School Students**. 3(2).

Barrows, H. S., & Tamblyn, R. M. (1980). **Problem - Based Learning An Approach to Medical Education**. In. SPRINGER PUBLISHING COMPANY

Ceker, E., & Ozdamli, F. (2023). **Problem-Based Learning: Benefits Challenges, and the Way Forward**. Cypriot Journal of Educational Sciences, 11(4), 195-202.

Marchy, F., Murni, A., & Kartini. (2022). **The Effectiveness of Using Problem-Based Learning (PBL) in Mathematics Problem Solving Ability for Junior High School Students**. AlphaMath.

Simamora, R. E., Sidabutar, D. R., & Surya, E. (2017). **Improving Learning Activity and Students' Problem Solving Skill through Based Learning (PBL) in Junior High School**. International Journal of Sciences Basic and Applied Research, 33.

กัญจน์วิภา ใบกุหลาบ. (2019). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องสมการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1).

เจนจิรา ดาวสื่อ. (2563). **การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สำหรับการแก้โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1** โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา มหาวิทยาลัยบูรพา].

ณัฐพร สุวรรณคำ. (2565). **การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องการแปลงทางเรขาคณิต ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วารสาริชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(40).

ทิศนา แขมมณี. (2552). **องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริณุต ไชยนิชย์. (2566). **วิธีแก้ปัญหาเมื่อลูกกลัวข้อสอบอัตนัย**. Retrieved 27 ธันวาคม 2568 from https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/93094

พันนิภา สุพรม, สมใจ ภูครองทุ่ง, & ประภาพร หนองหารพิทักษ์. (2566). **การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ปริซึมและทรงกระบอก โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็ฯฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 2(2).

พิชญ์สินี ทองเหลือง. (2567). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วารสารพิชญทรรศน์.

ไพศาล สุวรรณน้อย. (2559). **การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL). เอกสารประการบรรยาย โครงการพัฒนาการเรียนการสอน สถาบันพัฒนามนุษย์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. https://ph.kku.ac.th/thai/images/file/km/pbl-he-58-1.pdf

รัชต์กนก เงาปัดชา. (2567). **การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วสันต์ แสนชมพู. (2564). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิชัย กอสงวนมิตร. (2554). **ปัญหาการตอบข้อสอบอัตนัยของนักศึกษา**. วารสารัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต, 5(1). https://jrtl.rsu.ac.th/files/issues/V5N1/journal907.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อรจิรา พลราชม. (2563). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องสมการและการแก้สมการ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

อรอนงค์ มงกุฎ. (2566). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(4).

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

THE DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เกศินี กุลประชา[1], นิษรา พรสุริวงษ์[2]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Kesinee Kulpracha [1], Nissara Pronsurivong [2]
Faculty of Education North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : kesinee.kulp@northbkk.ac.th , nissara.pr@northbkk.ac.th [2]

(Received : February 2, 2026; Edit : February 18, 2026, 2025; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ 4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 305 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r = .849) และ 4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) (β =.256) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) (β =.252) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) (β =.269) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) (β =.158) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .850 โดยตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 72.21 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .718 ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y=1.508+.179X4+.175X1+.188X5 +.112X2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ZY= .256X4+.252X1+.269X5+.158X2

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the digital leadership of school administrators; (2) to study academic administration; (3) to examine the relationship between the digital leadership of school administrators and academic administration; and (4) to investigate the digital leadership of school administrators affecting academic administration under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Yamane's formula, yielding 305 participants. Stratified random sampling was employed using school size as the sampling unit. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.988. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: (1) the overall level of digital leadership of school administrators was rated at a high level; (2) the overall level of academic administration was also rated at a high level; (3) the relationship between digital leadership of school administrators and academic administration was at a high level, with a statistically significant correlation at the .01 level (r = .849); and (4) digital leadership significantly influenced academic administration at the .01 level: digital professionalism (X4, β = .256), digital vision (X1, β = .252), digital literacy (X5, β = .269), and digital communication (X2, β = .158). The multiple correlation coefficient was .850, indicating that these predictors jointly explained 72.21% of the variance in academic administration, with a standard error of estimate of .718. Therefore, the predictive equations for academic administration were formulated in both raw score and standardized score forms.

Forecasting equations in raw scores Y=1.508+.179X4+.175X1+.188X5 +.112X2

Forecasting equations in standard form ZY= .256X4+.252X1+.269X5+.158X2

Keywords : Digital Leadership, Academic Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากกระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าของปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา เทคโนโลยีจึงมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน หากแต่เป็นกลไกหลักในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวผ่าน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและระบบการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของกำลังคนและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ภายใต้บริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลควบคู่กับความสามารถเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ในบริบทของการศึกษา สถานศึกษาได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจก่อให้เกิดอุปสรรค หากขาดการปรับตัวอย่างเหมาะสม (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562) ผู้นำในยุคดิจิทัลจึงต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล (กนกอร สมปราชญ์, 2562; จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา โดยเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผน กำหนดทิศทาง และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (นุชเรศ คำดีบุญ, 2564; กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีความหลากหลายของขนาดสถานศึกษาและความแตกต่างด้านทรัพยากร ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์ งบประมาณ และศักยภาพครู ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และสะท้อนออกมาในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังจะเห็นได้จากรายงานข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2567 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.29 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.23 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศที่ 39.94 และ 35.15 ตามลำดับ ซึ่งปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและผลการทดสอบในระดับต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายนั้น เป็นปัญหาที่ต้องปรับปรุง พัฒนา หาแนวทางแก้ไข โดยการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีระบบการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2568. ออนไลน์)

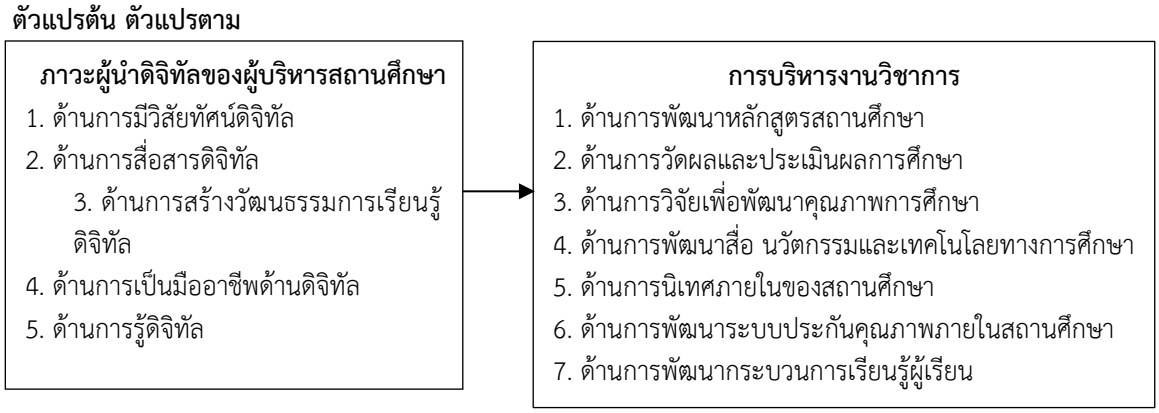
จากสภาพปัญหาและบริบทดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Zhu (2016); Thannimalai & Raman (2018); สุกัญญา แช่มช้อย (2562); พิมพิลา อำนาจ (2566); ไสว วีระพันธ์, สุเทพ เมยไธสง (2567); จิรวัฒน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567); รดา บุนนาค และคณะ (2568); กัณทิมา พรมมาวันนา, พิมพ์อร สดเอี่ยม (2568); จีรารัตน์ ณ น่าน, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568); ศิริวรรณ พวงทอง, จิติมา วรรณศรี (2568) และโดยสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตาม Murphy (1990), Krug (1992), Chell (2001), สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556), กระทรวงศึกษาธิการ (2561), ปิยธิดา ทาปลัด (2561), ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562), กิตติชัย อาจหาญ (2565), ปรีชา ตุ้มโท; ทินกรณ์ ชอัมพงษ์; และสายทิตย์ ยะฟู (2565),ญาดา สุทธิ (2566), ภาคภูมิ เจริญศรี; และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2567), ธมนวรรณ พวงจิตร;และสมนึก การีเวท (2568) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. ภาวะผู้นำดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 1,274 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. 2568: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารวิชาการ 2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ไปใช้ 4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (- Coefficient) ของครอนบาค เท่ากับ .958 5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งαออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 305 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้ โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	4.42	.483	มาก	1
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2)	4.38	.474	มาก	3
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_3)	4.39	.451	มาก	2
4. ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4)	4.35	.479	มาก	5
5. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5)	4.38	.478	มาก	4
รวม	4.39	.429	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.= . 429) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D.= .483) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D.=. 451) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.35, S.D.=. 479) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวม ดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.47	.502	มาก	1
2. ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (Y_2)	4.32	.529	มาก	5
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_3)	4.32	.553	มาก	7
4. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4)	4.43	.458	มาก	2
5. ด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา (Y_5)	4.35	.527	มาก	4
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6)	4.32	.543	มาก	6
7. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน (Y_7)	4.42	.436	มาก	3
รวม	4.38	.335	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= .335) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= .502) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.= .458) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32, S.D.= .553) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_t
X_1	1						
X_2	.690**	1					
X_3	.725**	.815**	1				
X_4	.706**	.794**	.820**	1			
X_5	.685**	.806**	.832**	.896**	1		
X_t	.841**	.905**	.923**	.931**	.931**	1	
Y_t	.726**	.752**	.767**	.801**	.799**	.849**	1

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r = .849) เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดในรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .752) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับสูง (r = .767) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .801) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .799) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ				
ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.508	.104		14.442**	.000
X_4	.179	.051	.256	3.497**	.001
X_1	.175	.031	.252	5.591**	.000
X_5	.188	.051	.269	3.659**	.000
X_2	.112	.039	.158	2.861**	.005
R = .850 Adjusted R^2 = .7221 SE (est.) = 0.718 F = 268.390** Sig =.000					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .850 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 72.21 และมีความคลาด เคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .718

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการบริหารงานวิชาการ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) (β =.256) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) (β =.252) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) (β =.269) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) (β =.158) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y=1.508+.179X_4+.175X_1+.188X_5+.112X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY= .256X_4+.252X_1+.269X_5+.158X_2$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r = .849)

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) และด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .850 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 72.21 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .718 ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y=1.508+.179X_4+.175X_1+.188X_5+.112X_2$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY= .256X_4+.252X_1+.269X_5+.158X_2$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ จุฑามาศ กมล และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตปิยมิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของจิรวัฒน์ เหตุเกษ และบุญช่วย ศิริเกษ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ จตุพร ทองจิตร; พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑโฒ และสุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุภัททรา สังขวร (2560) ที่เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนด้านการบูรณาการเทคโนโลยี พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศและระบบสนับสนุนให้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสุชญา โกมลวานิช (2563) ได้กล่าวว่าว่าวิสัยทัศน์ดิจิทัลสะท้อนผ่านพฤติกรรมการบริหาร การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายดิจิทัล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การปรับตัว และการสร้างนวัตกรรม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาโดยรวม ในด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน ควบคู่กับการปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) ที่เห็นว่าผู้บริหารต้องผลักดันการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้กลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของฐิติมา วรรณศรี (2564) ที่ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นแนวปฏิบัติปกติ จะนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ชัย สดคมขำ (2564) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องตระหนักถึงความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยี การคำนึงถึงมิติทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ จตุพร ทองจิตร; พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑโฒ และสุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ กัณทิมา พรมมาวันนา และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของนิติกร เบญมาตย์ และชมแข พงษ์เจริญ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ จีรารัตน์ ณ น่าน และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจากด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของทาบา (Taba, 1962) ที่มองว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการปรับปรุงเป้าหมาย เนื้อหา และการ

จัดการเรียนรู้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา (2561) ชี้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับให้เหมาะสมกับบริบทสังคม ชุมชน และผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารและครู ขณะเดียวกัน สรรเพชญ ไตรยงค์ (2564) เน้นว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นการกำหนดแนวทางการใช้หลักสูตรควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผน จัดหา ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับอาทิฏิยา โชคดีวัฒนา (2562) ที่มองว่าการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นการปรับปรุงและพัฒนาสื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้สื่อที่หลากหลาย นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ได้ขยายความว่าการพัฒนาดังกล่าวครอบคลุมการจัดหาและคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ ขณะที่ศิริพร จงเพลินนภาพร (2567) เน้นการพัฒนาสื่อและระบบเทคโนโลยีควบคู่กับการเสริมสร้างสมรรถนะครูในการใช้และผลิตสื่อนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องงานวิจัยของ จตุพร ทองจิตร; พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑโฒ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านกับการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง เท่ากับ .894 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องงานวิจัยของไสว วีระพันธ์ และสุเทพ เมยไธสง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.983 และสอดคล้องงานวิจัยของ รดา บุนนาค; ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง; และสนั่น ประจงจิตร (2568) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = 0.795) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ทั้งนี้เนื่องมาจาก ด้านความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวางแผนและบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Littleswan (2018) ที่ระบุว่าผู้นำมืออาชีพดิจิทัลต้องมีความรอบรู้ในการทำงานในสังคมออนไลน์และตระหนักถึงกฎหมายและลิขสิทธิ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของจารุนันท์ ผิวผาง (2564) ที่ได้เน้นว่าผู้นำมืออาชีพดิจิทัลเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน และถ่ายทอดข้อมูลผ่านวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกันและใช้เทคโนโลยีอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ขณะเดียวกัน พิมพิลา อำนาจ (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำมืออาชีพดิจิทัลหมายถึงการมีทักษะในการบริหารจัดการเทคโนโลยีและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ดิจิทัลภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านการรู้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการค้นหา วิเคราะห์ และประเมินสารสนเทศดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้และจัดการข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจทางการบริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sullivan (2017) ที่มองว่าการรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถในการค้นหา ประเมิน ใช้ และสร้างสรรค์เนื้อหาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ ชูชาติ พุทธลา (2561) ได้เน้นว่าการรู้ดิจิทัลครอบคลุมการวางแผนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน การเข้าถึงแหล่งสารสนเทศ และการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน สุจรรยา ขาวสกุล (2563) ระบุว่าการรู้ดิจิทัลครอบคลุมทักษะในการคัดกรองและรวบรวมข้อมูล การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและการสื่อสาร รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนว่าการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) ด้านการรู้ดิจิทัล (X_5) และด้าน

การสื่อสารดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .850 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 72.21 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .718 อาจเป็นเพราะว่า ด้านการรู้ดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ขณะที่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลช่วยสร้างบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อทั้งสองด้านทำงานร่วมกันจึงส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพิลา อำนาจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (X5) ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X2) ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (X4) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 59.80 สอดคล้องงานวิจัยของกัณฑิมา พรมมาวันนา และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ความเป็นมืออาชีพดิจิทัล (x_3) การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (x_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.853 ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±0.18945 และสอดคล้องงานวิจัยของ จีรารัตน์ ณ น่าน และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล, ด้านการรู้ดิจิทัล, ด้านการเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านการเป็นผู้ใช้ดิจิทัลร่วมกัน พยากรณ์ แปรปรวนของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ได้ร้อยละ 98.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้เนื่องมาจาก ด้านการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สะท้อนถึงความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะดิจิทัลเพื่อเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุติรัตน์ กาญจนาธงชัย (2562) ที่เน้นความเข้าใจบริบทโลกดิจิทัล การเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม การประเมินความน่าเชื่อถือของสารสนเทศ และการคำนึงถึงจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ วรากร เจริญเชื้อ (2565) เห็นว่าการรู้ดิจิทัลหมายถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา การพัฒนานวัตกรรม และการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการค้นหา วิเคราะห์ และประเมินสารสนเทศดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้และจัดการข้อมูลเพื่อการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Elliott (2017) ที่มองว่าผู้นำมืออาชีพดิจิทัลต้องมีความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยี สามารถออกแบบนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน ปานรดา บุษรารัตน์ และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2568) ได้เน้นว่าผู้นำมืออาชีพดิจิทัลต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการตระหนักถึงจริยธรรมและความปลอดภัย เพื่อบริหารจัดการเทคโนโลยีและส่งเสริมนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และมีจริยธรรม โดยวางแนวปฏิบัติการใช้สื่อและข้อมูลดิจิทัล ติดตามการปฏิบัติ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล เพื่อสร้างวัฒนธรรมความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัลในสถานศึกษา

2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ข้อมูลและผลการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการรวบรวม วิเคราะห์ และสะท้อนผลข้อมูลการเรียนรู้เป็นรอบเวลา พร้อมนำข้อค้นพบไปวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และสื่อสารผลให้ครูใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงวิชาการอย่างเป็นระบบ

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานประจำวันของสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานการใช้เครื่องมือดิจิทัลด้านสารสนเทศ การ

สื่อสาร และการรายงานผลให้เป็นแนวเดียวกัน พร้อมจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัณทิมา พรมมาวันนา, และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 737–751.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **กรอบแนวทางการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กระทรวง ศึกษาธิการ.

จตุพร ทองจิตร, พระครูวินัยธร วุฒิชัย ชยวฑโฒ, และสุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2567). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45–60.

จารุนันท์ ผิวผาง. (2564). **ภาวะผู้นำมืออาชีพดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** ศริธรรมออฟเซ็ท.

จิรวัฒน์ เหตุเกษ, และบุญช่วย ศิริเกษ. (2567). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**. วารสารสิทธิ์ทรรศน์, 2(4), 250–266.

จีรารัตน์ ณ น่าน, และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2568). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก.** วารสารครุศาสตร์, 18(1), 89–104.

ชุติรัตน์ กาญจนาธงชัย. (2562). **การรู้ดิจิทัล: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการศึกษา.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูชาติ พุทธลา. (2561). **การรู้ดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิติมา วรรณศรี. (2564). **การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา.** วารสารศึกษาศาสตร์, 12(3), 33–48.

ทินกร บัวชู, และทิพภาพร บัวชู. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงนุช อินทรโคกสูง. (2565). **การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้.** สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นิติกร เบญมาตย์, และชมแข พงษ์เจริญ. (2568). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี.** วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 19(1), 55–70.

ปานรดา บุษรารัตน์, และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2568). **ภาวะผู้นำมืออาชีพดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีชา ตุ้มโท, ทินกร ชอัมพงษ์, และสายทิตย์ ยะฟู. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท.** วารสารวิจัยวิชาการ, 5(5), 303–316.

ภาคภูมิ เจริญศรี, และจรัส อติวิทยาภรณ์. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4(3), 152–161.

รดา บุนนาค, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง, และสนั่น ประจงจิตร. (2568). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(1), 282–293.

ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย

ราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริวรรณ พวงทอง, และจิติมา วรรณศรี. (2568). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**. Education Journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, 8(2), 386–397.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2568). **การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.** สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/1ckUSYSmSpqGrLkq27CJy7nCtAPhs1Sgh/view. 20 สิงหาคม 2568.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2568**. สืบค้นจาก https://drive.google.com/file/d/14Ld2jjk_Sx83uPIWq6dt4Stt Y5LpfD5 /view. 15 สิงหาคม 2568.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2565). **แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2561 - 2580**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒน์ฯ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจรรยา ขาวสกุล. (2563). **การรู้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา.** วารสารบริหารการศึกษา, 10(2), 21–36.

สุภัททรา สังขวร. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2561). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2562). **สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Chell,E. (2001). **Entrepreneurship: Globalization, innovation and development**. Thomson Learning.

Elliott, J. (2017). **Professional digital leadership in education**. Routledge.

Krug, S. E. (1992). **Instructional leadership: A constructivist perspective**. Educational Administration Quarterly, 28(3), 430–443.

Littleswan, S. (2018). **Digital professionalism and leadership**. Springer.

Murphy, J. (1999). **Educational administration: A decade of reform**. Sage.

Sullivan, T. (2017). **Digital literacy in educational leadership**. McGraw-Hill.

Taba, H. (1962). **Curriculum development: Theory and practice**. Harcourt Brace & World.

Thannimalai, R., & Raman, A. (2018). **Principals' technology leadership and teachers' technology integration in the 21st century classroom**. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(2), 177–187.

Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis** (2nd ed.). Harper & Row.

Zhu, C. (2016). **Organisational culture and technology-enhanced innovation in higher education**. Technology, Pedagogy and Education, 25(1), 65–79.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2

FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION FOR SCHOOLS UNDER SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

หยกกัลยา จันทร์พวง[1], นิษรา พรสุริวงษ์[2]
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Yokkanlaya Chanphuang[1], Nissara Pronsurivong[2]
Faculty of Education, North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : yokkanlaya.chan@northbkk.ac.th[1], nissara.pr@northbkk.ac.th[2]

(Received : February 5, 2026; Edit : February 19, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 305 คน โดยวิธีการการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารงานของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .882) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) (=.296) ด้านงบประมาณ (X4) (=.213) ด้านครูผู้สอน (X2) (=.259) และด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X6) (=.221) ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้งสองตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y = .676 + .254x3 + .180x4 + .223x2+ .181x6

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ZY = .296x3 + .213x4 + .259x2+ .221x6

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ปัจจัยที่ส่งผล, สถานศึกษา

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of factors affecting academic administration of schools, (2) investigate the level of academic administration in schools, (3) examine the relationship between academic administration and its influencing factors, and (4) identify factors influencing academic administration under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 305 teachers, determined using Yamane's formula. The sample was selected through multistage sampling and simple random sampling using the lottery method. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using statistical software. The statistical techniques included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that both the influencing factors and academic administration were at a high level. A high positive correlation was found between the influencing factors and academic administration at the .01 level of statistical significance (r = .882). Four variables were identified as significant predictors of academic administration. Ranked in order of predictive importance, these variables were parents and community involvement (X3) (β = .296), teachers (X2) (β = .259), instructional media, materials, equipment, and technology (X6) (β = .221), and budget (X4) (β = .213). These variables were used to construct prediction equations in both raw score and standardized score forms.

Forecasting equations in raw scores Y = .676 + .254x3 + .180x4 + .223x2+ .181x6

Forecasting equations in standard form ZY = .296x3 + .213x4 + .259x2+ .221x6

Keywords: Academic Administration, Influencing Factors, Schools

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ระบบการศึกษาไทยจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ควบคู่กับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าวในระดับสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัย “การบริหารงานวิชาการ” ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศภายใน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ดังนั้น ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการจึงมิได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการดำเนินงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยสนับสนุน” หลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จ

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายใน และระบบประกันคุณภาพ 2) ด้านครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน 4) ด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญต่อการดำเนินโครงการทางวิชาการและการพัฒนานวัตกรรม 5) ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งเอื้อต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 6) ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

เมื่อพิจารณาในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 117 โรงเรียน พบว่ายังมีข้อจำกัดบางประการในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สะท้อนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการพัฒนางานวิชาการจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยแวดล้อมและทรัพยากรสนับสนุนอย่างรอบด้านและเป็นระบบ

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยเชื่อมโยงปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

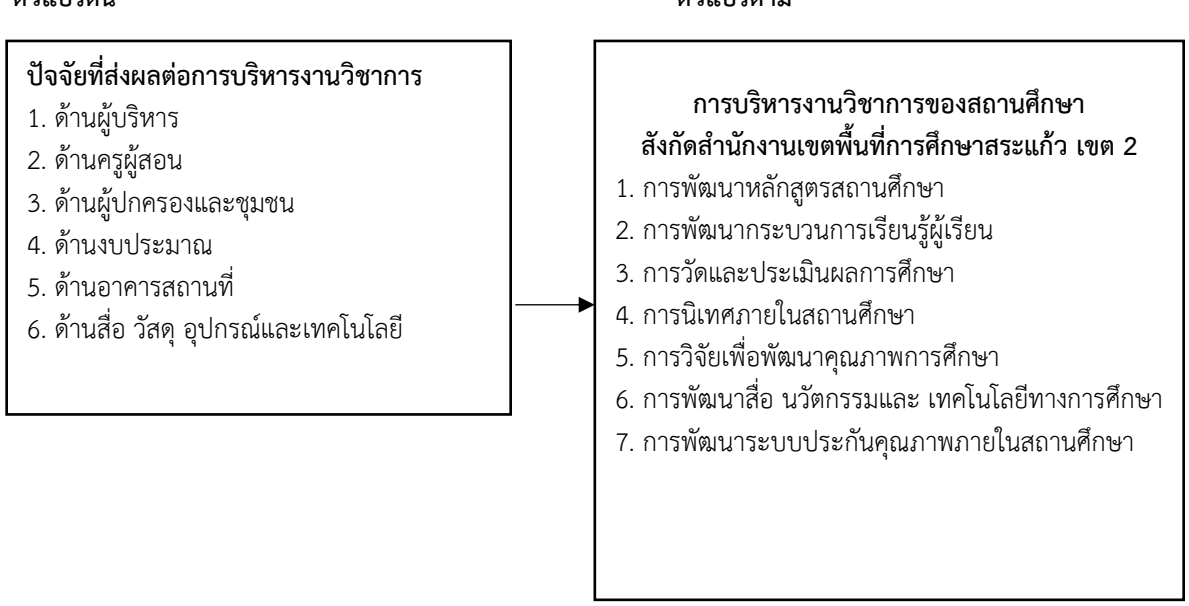
2.เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ตาม นิตยา แสนสุข (2556: 7) วนิดา เย็นประโคน (2557: 39)แกร่งกล้า สุวรรละโพลง, สันติ บูรณะชาติ, และน้ำฝน กันมา (2560: 85-100) ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์ (2561: 62) ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ (2562: 85) อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562: 27) กรรณิกา ปารณี เพชรสีช่วง (2561: 65) กัลชิญา ทองหัตถา (2565: 34) สมาน อัศวภูมิ (2553: 397)กระทรวงศึกษาธิการ (2563: 39) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมี 6 ปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ 5) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และ6) ปัจจัยด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา และเนื้อหาขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน งบประมาณ อาคารสถานที่สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,274 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 305 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่าย(Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ 5) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 6) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert) และบุญชม ศรีสะอาด (2560: 103) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับมาก
3 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง
2 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับน้อย
1 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน3) การวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การนิเทศภายในสถานศึกษา 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีรายละเอียด ดังนี้

5 หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชากาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
3 หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
หมายความว่า มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .80-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของครอน

บาค ได้ค่า = .958

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถาม ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 305 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านผู้บริหาร (X_1)	3.98	.654	มาก	6
2. ด้านครูผู้สอน (X_2)	4.04	.625	มาก	4
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน(X_3)	4.09	.628	มาก	1
4. ด้านงบประมาณ (X_4)	4.05	.661	มาก	3
5. ด้านอาคารสถานที่ (X_5)	4.04	.638	มาก	5
6. ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X_6)	4.05	.657	มาก	2
รวม	4.04	.568	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04,S.D.= .568) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.09,S.D.= .628) รองลงมา คือ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05,S.D.= .657) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ด้านผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98,S.D.= . .654) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (y_1)	4.09	.600	มาก	3
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน (y_2)	4.09	.587	มาก	2
3. การวัดและประเมินผลการศึกษา (y_3)	4.08	.613	มาก	4
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา (y_4)	4.07	.627	มาก	5
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (y_5)	4.06	.622	มาก	6
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา(y_6)	4.02	.657	มาก	7

7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (y_7)	4.12	.660	มาก	1
รวม	4.08	.539	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.08,S.D.= .539) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.12,S.D.= .660) รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.09,S.D.= .587) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02,S.D.= .657) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	X_6	X_t	Y_t
x_1	1							
x_2	.721**	1						
x_3	.656**	.775**	1					
x_4	.697**	.736**	.830**	1				
x_5	.696**	.716**	.752**	.830**	1			
X_6	.619**	.659**	.783**	.770**	.771**	1		
X_t	.830**	.868**	.905**	.919**	.900**	.871**	1	
Y_t	.676**	.787**	.830**	.800**	.792**	.788**	.882**	1

จากตาราง 3 พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .882) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทางบวก

1.1 ด้านผู้บริหาร (x1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง (r = .676) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านครูผู้สอน (x2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .787) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน (x3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง(r = .830) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านงบประมาณ (x4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง(r = .800) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ด้านอาคารสถานที่ (x5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .792) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (x6) มีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง (r = .788) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา				
ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.676	.102		6.651**	.000
x_3	.254	.044	.296	5.743**	.000
x_4	.180	.039	.213	4.580**	.000
x_2	.223	.038	.259	5.884**	.000
X_6	.181	.039	.221	4.689**	.000

R = .890 Adjusted R2 = .7900 SE(est.) = .247 F = 286.832** Sig =.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านครูผู้สอน (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X_6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .890 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .247

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) (β =.296) ด้านงบประมาณ (X_4) (β =.213) ด้านครูผู้สอน (X_2) (β =.259) และด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X_6) (β =.221) ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้งสองตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = .676 + .254x_3 + .180x_4 + .223x_2 + .181x_6$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY = .296x_3 + .213x_4 + .259x_2 + .221x_6$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r = .882) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลของสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3) (β =.296) ด้านงบประมาณ (X_4) (β =.213) ด้านครูผู้สอน (X_2) (β =.259) และด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X_6) (β =.221) ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้งสองตัวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นจึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = .676 + .254x_3 + .180x_4 + .223x_2 + .181x_6$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$ZY = .296x_3 + .213x_4 + .259x_2 + .221x_6$

อภิปรายผลการวิจัย

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรัตน์ ชูปัญญา(2567) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดส านักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สงขลาผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ศรศิริ(2567) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาทผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นิ่มพันธุ์(2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ที่ระบุว่าคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของครู ตลอดจนการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมและทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา อรรถชัยยะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าสื่อ เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา ศรศิริ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นิ่มพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานวิชากาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรัญญา จอกสุวรรณ์ (2566) ที่ระบุว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ กลไกการดำเนินงาน และระบบสารสนเทศที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การติดตามผล การซ่อมเสริม และการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญาดา สุทธิ (2566) ที่กล่าวว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้นโยบายหลักสูตรและนโยบายระดับประเทศ โดยส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด พร้อมการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และนำผลการดำเนินงานและการประเมินมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา งามตา (2561) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญาดา สุทธิ (2566) ที่ระบุว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นิ่มพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสอดคล้องกับวิจัยของ ณัฐธิดา งามตา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขงผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผ่านการสนับสนุนทรัพยากร สภาพแวดล้อม และกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรัญญา จอกสุวรรณ์ (2566) ที่ระบุว่าการจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ปกครองและชุมชน ในการร่วมวางแผน สนับสนุน และกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิรญาณ แร่ทอง (2565) ที่เน้นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะเดียวกันความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการดำเนินงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา อรรถชัยยะ (2565) ที่กล่าวว่าความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรัญญา จอกสุวรรณ (2566) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้การพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

4. ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน (X3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงบประมาณ (X4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านครูผู้สอน (X2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี (X6) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .890 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .247 สอดคล้องกับงานวิจัยของ การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (X3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X1)ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (X5) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) มีค่าเท่ากับ .865 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .75 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรรณิกา อรรถชัยยะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครู อาคารสถานที่ งบประมาณ และผู้บริหาร ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เท่ากับ .88 และสอดคลองกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ แร่ทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสมการพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 4 ปัจจัย คือ ด้านอาคารสถานที่ (x5) ด้านครูผู้สอน (x2) ด้านผู้ปกครองและชุมชน (x3) และด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา(x6) ตามลำดับสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 71อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรและกิจกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา งามตา (2561) ระบุว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนหมายถึงการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยการส่งเสริมสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) เน้นว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สนับสนุนทรัพยากร และส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบรรลุเป้าหมายด้านวิชาการ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์ (2562) ที่กล่าวว่าครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานวิชาการ โดยอาศัยความรู้และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพในการวางแผน จัดการเรียนรู้ และติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา อรรถชัยยะ (2565) ที่ระบุว่าครูผู้สอนที่มีวิสัยทัศน์ทางวิชาการ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรวางแผนและกำหนดนโยบายด้านอาคารสถานที่ โดยจัดให้อาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเพียงพอ สอดคล้องกับจำนวนนักเรียน และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สถานศึกษาควรบริหารจัดการ ดูแล และบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความปลอดภัย และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. สถานศึกษาควรวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและผู้เรียน พร้อมทั้งร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษากับผลลัพธ์ทางการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2550). **แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2563). **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กระทรวงศึกษาธิการ.

กรรณิกา อรรถชัยยะ. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

กรรณิกา ปารณี เพชรสีช่วง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

กัลชิญา ทองหัตถา. (2565). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง, สันติ บูรณะชาติ, & น้ำฝน กันมา. (2560). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.** วารสารการบริหารการศึกษา, 11(2), 85–100.

ณัฐธิดา งามตา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สหวิทยาเขตอิงโขง** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์. (2561). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

ดวงแข มานะปรีชางามเลิศ. (2562). **บทบาทผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

ธัญวรัตน์ ชูปัญญา. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นิตยา แสนสุข. (2556). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัญญา ศรศิริ. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พิรญาณ แร่ทอง. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมาน อัศวภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษา.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมุทร ชำนาญ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุกัญญา นิ่มพันธุ์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

อธิวัฒน์ พันธ์รัตน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

Leithwood, K. (2006). **Teacher working conditions that matter: Evidence for change.** Elementary Teachers' Federation of Ontario.

Weller, L. D. (1999). **The principalship: A reflective practice perspective. Prentice Hall.**

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). Harper & Row. Row.

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ

THE EFFECTS OF ACTIVE LEARNING ACTIVITIES USING GPAS 5 STEPS ON COMMUNICATION ABILITY AND MATHEMATICAL CONNECTIONS ON LINEAR INEQUALITY IN ONE VARIABLE FOR GRADE 9 STUDENTS AT BODINDECHA (SING SINGHASENI) SAMUT PRAKAN SCHOOL

กาญจนา สวัสดี[1], ฉัตรชัย พุฒิรุ่งโรจน์[2], สุรีรัตน์ อารีรักษ์สกุล ก้องโลก[3]
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Kanjana Sawatdee[1], Chatchai Puttirungroj[2], Sureerat Areeraksakul Konglok[3]
School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University
Corresponding Author E-mail : kaikanjana.sawatdee@gmail.com[1], chatchai.put@stou.ac.th[2], sakonglok@yahoo.com[3]

(Received : February 7, 2026; Edit : February 14, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ 3) เปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 4) เปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70 เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2568 จำนวนห้องเรียน 2 ห้อง จำนวนนักเรียน 76 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว 2) แบบประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดและการเขียน (แบบสังเกต) และ 3) แบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการประเมินความเหมาะสม การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 14.275$, $p < .05$ และ $t = 13.124$, $p < .05$ ตามลำดับ) 2) ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ($t = 74.723$, $p < .05$) และ 3) ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ($t = 9.547$, $p < .05$)

คำสำคัญ : การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps, ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์, ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were to 1) compare mathematical communication ability between the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps and the group of students with conventional learning activities, 2) compare mathematical connection ability between the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps and the group of students with conventional learning activities, 3) compare mathematical communication ability of the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps with the 70 percent criterion, and 4) compare mathematical connection ability of the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps with the 70 percent criterion, focused on the topic of Linear Inequality in One Variable for Grade 9 students. This research employed a quasi-experimental research design. The sample consisted of 76 Grade 9 students from two classrooms at Bodindecha (Sing Singhaseni) Samut Prakan School during the first semester of the 2025 academic year, obtained through cluster random sampling. The research instruments included: 1) lesson plans on Linear Inequality in One Variable; 2) an observation-based assessment of mathematical communication ability in speaking and writing; and 3) a mathematical connection ability test. The instruments were verified through appropriateness evaluation, Index of Item-Objective Congruence (IOC), difficulty index, discrimination power, and reliability. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that: 1) The mathematical communication and connection abilities of the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps were higher than those of the group of students with conventional learning activities, statistically significant at the .05 level ($t = 14.275$, $p < .05$ and $t = 13.124$, $p < .05$ respectively). 2) The mathematical communication ability of the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps was higher than the 70 percent criterion ($t = 74.723$, $p < .05$). 3) The mathematical connection ability of the group of students with active learning activities using the GPAS 5 Steps was higher than the 70 percent criterion ($t = 9.547$, $p < .05$).

Keywords : Active Learning Activities using GPAS 5 Steps, Mathematical Communication Ability, Mathematical Connection Ability

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล หรือ PISA (Programme for International Student Assessment) เป็นโครงการที่ริเริ่มโดย OECD เพื่อประเมินคุณภาพระบบการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีศักยภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์การขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษา PISA ดำเนินการประเมินนักเรียนอายุ 15 ปี อย่างต่อเนื่อง ทุก ๆ 3 ปี ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2000 เพื่อติดตามแนวโน้มและเป็นข้อมูลระดับนโยบาย การประเมินมุ่งเน้นที่ ความฉลาดรู้ (Literacy) ในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในชีวิตจริงมากกว่าเนื้อหาตามหลักสูตร โดยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการพัฒนาและการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ การประเมิน PISA 2022 ด้านคณิตศาสตร์ พบว่านักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ย 394 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศสมาชิก OECD ที่ 472 คะแนน อยู่ 78 คะแนน ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรอบการประเมิน PISA 2018 และ PISA 2022 พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียนไทยลดลง 25 คะแนนอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงภาวะการถดถอยในการเรียนรู้ด้านคณิตศาสตร์ของนักเรียน (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2568 : 18) เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในสมรรถนะรายด้าน พบว่านักเรียนไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการแปลงสถานการณ์ปัญหาในโลกจริงให้เป็นรูปแบบทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยความสามารถในการเชื่อมโยงและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เพื่อตีความเงื่อนไขที่ซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเนื้อหาเรื่อง "อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว" ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในชีวิตจริงที่ไม่ได้มีคำตอบเดียวตายตัว แต่เป็นปัญหาที่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัด เช่น การวางแผนงบประมาณ การวิเคราะห์ความคุ้มค่า หรือการประเมินความเสี่ยงภายใต้ขีดจำกัดต่าง ๆ หากนักเรียนขาดความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรและไม่สามารถสื่อสารแนวคิดเชิงตรรกะผ่านอสมการได้ จะส่งผลให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่มีเงื่อนไขเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินที่ชี้ให้เห็นว่านักเรียนไทยยังมีจุดอ่อนในการให้เหตุผลและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนในเชิงระบบ

จากการติดตามและวิเคราะห์ผลการทำแบบทดสอบรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ ในช่วงระยะเวลาประมาณ 3 ปีที่ผ่านมา พบว่านักเรียนจำนวนมากไม่สามารถนำความรู้หรือแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความคลาดเคลื่อนในการเลือกใช้สูตร กฎ บทนิยาม ทฤษฎี หรือสมบัติทางคณิตศาสตร์ รวมทั้งไม่สามารถระบุได้ว่า ปัญหาแต่ละประเภทควรใช้ความรู้เรื่องใดเป็นหลัก ส่งผลให้การวางแผนในการแก้ปัญหาและคำตอบที่ได้ขาดความถูกต้องและความสมเหตุสมผล พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงความบกพร่องด้านการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ และนอกจากนี้ยังพบว่า ในด้านการเขียนนักเรียนใช้สัญลักษณ์และลำดับขั้นตอนในการอธิบายแนวคิดไม่ถูกต้อง และในด้านการพูด นักเรียนสื่อสารไม่ชัดเจน เรียกชื่อสัญลักษณ์ผิด และไม่สามารถอธิบายแนวคิดหรือขั้นตอนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ (โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ, 2566 : 15-18) ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความสามารถที่นักเรียนยังบกพร่องอยู่ คือการสื่อสารทางคณิตศาสตร์

จากสภาพปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้และความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างมีความหมาย โดยความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์เป็นกระบวนการคิด วิเคราะห์และการนำความรู้ เนื้อหา และหลักการทางคณิตศาสตร์หรือศาสตร์อื่นมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เป็นการแสดงออกและถ่ายทอดความคิดและเหตุผลทางคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ยังเป็น 1 ใน 8 สมรรถนะที่กำหนดไว้ในกรอบการประเมิน PISA 2022 ซึ่งเป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับคณิตศาสตร์ และมุ่งเน้นการตีความ การเชื่อมโยง และการสื่อสารคำตอบอย่างมีเหตุผล (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันสงเสริมการสอนวิทยาศาสตรและเทคโนโลยี, 2568 : 11) การขาดความสามารถทั้งสองด้านจึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนไทยไม่สามารถทำข้อสอบ PISA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโจทย์ PISA ต้องการการตีความ การเชื่อมโยง และการสื่อสารคำตอบอย่างมีเหตุมีผลชัดเจน ดังนั้น การถดถอยของผลสัมฤทธิ์ด้านคณิตศาสตร์ตามผลการประเมิน PISA 2022 จึงเป็นสัญญาณเตือนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ในขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนไทยให้สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ และตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาไว้ว่า นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการศึกษา ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและศักยภาพของ ตนเองอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ

ประเมินค่า โดยนักเรียนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับสาร แต่มีบทบาทในการอ่าน เขียน ตั้งคำถาม อภิปราย และลงมือปฏิบัติจริง อันเป็นการเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6-7; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 : 4-7) รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ GPAS 5 Steps เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริง ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564 : 19-25) ซึ่งแนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 steps ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 steps สามารถพัฒนาและเสริมสร้าง ให้นักเรียนมีทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ที่ดีขึ้น (เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล และคณะ, 2565 : 129-130) ในทำนองเดียวกันยังมีการศึกษาผลของ GPAS 5 Steps ต่อทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า กลุ่มที่ได้รับการสอนด้วย GPAS 5 Steps มีทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ณัฐวดี เจริญทอง และอพันตี พูนพุฒตา, 2568 : 277-278) อีกทั้งยังมีการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เรื่อง วงกลม สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ชลธาร ผ่องแผ้ว, 2565 : 137) ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps จะช่วยพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ โดยเฉพาะเนื้อหาเรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ซึ่งมีความนามธรรมสูงและต้องอาศัยการตีความภาษาโจทย์มาเป็นสัญลักษณ์ กระบวนการ GPAS 5 Steps จะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในขั้น Gathering (Step 1) และ Processing (Step 2) นักเรียนจะได้ฝึกคัดแยกเงื่อนไขจากสถานการณ์จริงและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมการกับอสมการอย่างเป็นระบบ หัวใจสำคัญอยู่ที่ขั้น Acting (Step 3) ซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Modeling) ผ่านการแปลงโจทย์ภาษาที่ซับซ้อนให้เป็นประโยคสัญลักษณ์ และถ่ายทอดคำตอบด้วยการวาดกราฟบนเส้นจำนวน อันเป็นการบูรณาการทักษะการสื่อสารทั้งด้านการเขียนและการสร้างภาพแทนแนวคิด (Visual Representation) ปิดท้ายด้วยขั้น Self-Regulating (Step 4-5) ที่เน้นการสะท้อนคิด (Reflection) ผ่านการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบและการอภิปรายแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้ในบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

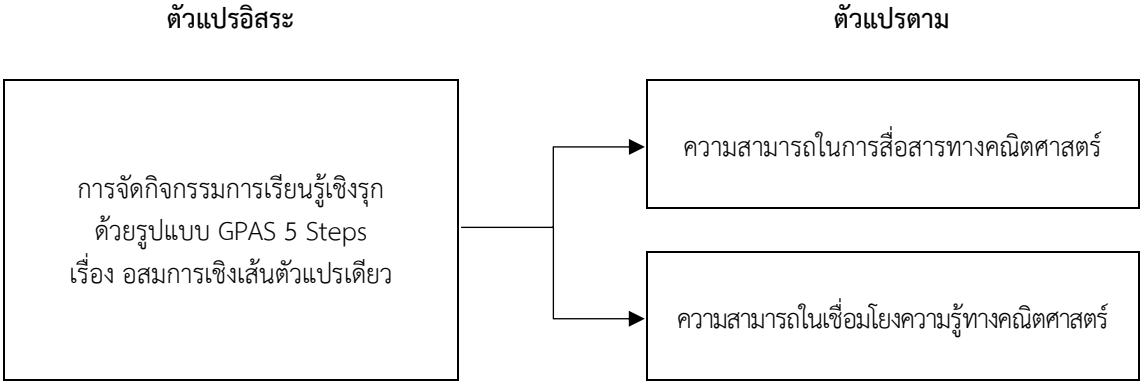
แม้ความมุ่งหวังทางการศึกษาจะเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารและการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์เพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากลตามแนวทาง PISA แต่สภาพจริงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ กลับพบข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์จริง ซึ่งสะท้อนผ่านภาวะถดถอยของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ควรได้รับการส่งเสริมให้เต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ
3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70
4. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ
2. ความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ
3. ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70
4. ความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) แบ่งเป็นนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps และกลุ่มควบคุมจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนห้องเรียน 10 ห้อง จำนวนนักเรียน 361 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนห้องเรียน 2 จำนวนนักเรียน 76 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์

2.2 ความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps และแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

2. แบบประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดและการเขียน (แบบสังเกต)

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ (แบบอัตนัย)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

1.1 แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ผู้วิจัยศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยศึกษาตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้แกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps จากนั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ผู้วิจัยศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยศึกษาตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้แกนกลาง หลักสูตรสถานศึกษา จากนั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการนำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินและพิจารณาความเหมาะสม โดยผลประเมินและพิจารณาความเหมาะสม พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด

2. แบบประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดและการเขียน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ จากนั้นสร้างแบบประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดและการเขียน ซึ่งประกอบด้วยรายการสังเกตที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ มีลักษณะเป็นรายการสังเกตให้คะแนนแบบวิเคราะห์ (Analytic Scoring) จำนวน 8 รายการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูด จำนวน 4 รายการ และ 2) ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียน จำนวน 4 รายการ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกรายการ จากนั้นนำไปใช้สังเกตการเขียนและการนำเสนอโปสเตอร์ของนักเรียนในกิจกรรมนำเสนอชิ้นงานหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้สังเกต

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์

ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการระบุความรู้ทางคณิตศาสตร์ และ 2) ด้านการอธิบายขั้นตอนการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ จากนั้น สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว แบบอัตนัย จำนวน 3 ข้อ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ 0.67 - 1.00 จากนั้นไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ จำนวน 36 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น

ของแบบทดสอบแบบอัตนัยด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.56–0.59 ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าตั้งแต่ 0.72 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวกับกลุ่มทดลองด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps และกลุ่มควบคุมด้วยรูปแบบปกติ รวม 18 คาบ จากนั้นดำเนินการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ และประเมินความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ผ่านการส่งและนำเสนอโปสเตอร์สรุปเนื้อหา โดยรวบรวมคะแนนจากแบบทดสอบและแบบประเมินทักษะทั้งด้านการพูดและการเขียนเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และการทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว (One-sample t-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

การเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ พิจารณาหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏผลดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 คะแนนความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
กลุ่มทดลอง (GPAS 5 Steps)	39	20.21	1.69	84.19
กลุ่มควบคุม (แบบปกติ)	37	14.32	1.90	59.68

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เท่ากับ 20.21 คะแนน (S.D. = 1.69) คิดเป็นร้อยละ 84.19 ในขณะที่นักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เท่ากับ 14.32 คะแนน (S.D. = 1.90) คิดเป็นร้อยละ 59.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการสื่อสารที่นักเรียนทำคะแนนได้ดีที่สุด คือ ด้านการเขียนสื่อสารผ่านโปสเตอร์ โดยเฉพาะการจัดเรียงเนื้อหาและการใช้กราฟเส้นจำนวนที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งเป็นผลจากการฝึกปฏิบัติในขั้น Acting (A1) อย่างไรก็ตามจุดที่ยังควรพัฒนา คือความชัดเจนในการพูดสรุปความคิดรวบยอด เนื่องจากเนื้อหาเรื่องอสมการมีเงื่อนไขเฉพาะที่ซับซ้อน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

การสื่อสารทางคณิตศาสตร์	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
กลุ่มทดลอง (GPAS 5 Steps)	39	20.21	1.69	14.275*	74	.000
กลุ่มควบคุม (แบบปกติ)	37	14.32	1.90			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 14.275; df = 74; Sig. = .000) ซึ่งสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีผลทำให้นักเรียนมีความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

การเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ พิจารณาหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏผลดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 คะแนนความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
กลุ่มทดลอง (GPAS 5 Steps)	39	15.21	1.70	84.47
กลุ่มควบคุม (แบบปกติ)	37	10.19	1.68	56.16

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์เท่ากับ 15.21 คะแนน (S.D. = 1.70) คิดเป็นร้อยละ 84.47 ในขณะที่นักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์เท่ากับ 10.19 คะแนน (S.D. = 1.68) คิดเป็นร้อยละ 56.16 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการเชื่อมโยงที่นักเรียนทำคะแนนได้ดีที่สุดคือ ด้านการระบุความรู้ที่จำเป็น โดยสามารถจำแนกเงื่อนไขของอสมการออกจากสถานการณ์ปัญหาได้อย่างถูกต้องผ่านกระบวนการจัดระบบข้อมูลในขั้น Processing (P) ในขณะที่การอธิบายขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้อย่างสมเหตุสมผล ยังเป็นจุดที่นักเรียนบางส่วนต้องได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการสะท้อนคิดในขั้น Self-Regulating ต่อไป

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ

การเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
กลุ่มทดลอง (GPAS 5 Steps)	39	15.21	1.70	13.124*	74	.000
กลุ่มควบคุม (แบบปกติ)	37	10.19	1.68			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t = 13.124; df = 74; Sig. = .000) ซึ่งสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีผลทำให้นักเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การสื่อสารทางคณิตศาสตร์	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
คะแนนหลังเรียน	39	20.21	1.69	74.723*	38	.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีผลคะแนนของความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 74.723; df = 38; Sig. < .000)

4. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ระหว่างนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
คะแนนหลังเรียน	39	15.21	1.70	9.547*	38	.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps มีผลคะแนนของความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 9.547$; $df = 38$; $Sig. < .000$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สามารถพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงกว่าการเรียนแบบปกติและบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างมีนัยสำคัญ นั้น สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับข้อมูลสู่การเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกสำคัญเริ่มตั้งแต่การสกัดเงื่อนไขจากสถานการณ์ปัญหาในขั้น Gathering และการจัดระบบโครงสร้างทางปัญญาในขั้น Processing ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่เอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้ง ยิ่งไปกว่านั้น หัวใจสำคัญยังอยู่ที่ขั้น Acting ซึ่งนักเรียนได้ฝึกสร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์เพื่อถ่ายทอดแนวคิดผ่านภาษาสัญลักษณ์ และกราฟอย่างต่อเนื่อง โดยจากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างเรียนพบว่า นักเรียนมีความกล้าแสดงออกในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จากเดิมที่มักปฏิเสธการอธิบายหรือตอบคำถามสั้น ๆ เปลี่ยนเป็นการมีความมั่นใจในการหยิบยกสัญลักษณ์อสมการมาอภิปรายและกล้าแลกเปลี่ยนเหตุผลกับเพื่อนร่วมชั้น ผสานกับขั้นตอน Self-Regulating ที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการกำกับตนเอง (Metacognition) ในการตรวจสอบความสมเหตุสมผลและความถูกต้องของการสื่อสารด้วยตนเองก่อนการสรุปผล ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนดังกล่าว จึงส่งผลโดยตรงให้นักเรียนเกิดความเชี่ยวชาญทั้งในการสื่อสารความหมายและการเชื่อมโยงองค์ความรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดการอภิปรายผลในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้คาดว่าเป็นเพราะรูปแบบ GPAS 5 Steps เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างชัดเจน และมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันในทุกขั้นตอน ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และถ่ายทอดความคิดทางคณิตศาสตร์ผ่านการใช้ภาษาและสัญลักษณ์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะขั้นลงมือปฏิบัติ (Applying : A1) ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียนอย่างเด่นชัด เนื่องจากนักเรียนต้องลงมือแก้ปัญหาตามขั้นตอนที่ได้ออกแบบไว้ด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ระหว่างการปฏิบัตินักเรียนจำเป็นต้องบันทึกแนวคิดกระบวนการแก้ปัญหา และผลที่ได้ในรูปของข้อความ สัญลักษณ์ อสมการ หรือเส้นจำนวนแสดงคำตอบการเขียนในลักษณะดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงการบันทึกคำตอบสุดท้าย แต่เป็นการถ่ายทอดลำดับความคิดเหตุผล และความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์อย่างมีความหมาย พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนสามารถเขียนอธิบายวิธีคิดของตนเองได้อย่างชัดเจน มีการใช้ภาษาทางคณิตศาสตร์และสัญลักษณ์ได้ถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทของปัญหา อีกทั้งยังสามารถปรับแก้ข้อความหรือสัญลักษณ์จากการตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดในระหว่างการปฏิบัติ กระบวนการเขียนดังกล่าวช่วยให้นักเรียนพัฒนาความเข้าใจเชิงลึก และเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียนอย่างเป็นรูปธรรม

ซึ่งมีความแตกต่างกับนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ที่นักเรียนกลุ่มควบคุมมีโอกาสฝึกการเขียนทางคณิตศาสตร์ค่อนข้างจำกัด โดยการเขียนมักอยู่ในลักษณะของการคำนวณตามตัวอย่างหรือการเขียนคำตอบสั้น ๆ โดยขาดการอธิบายกระบวนการคิดและเหตุผล ส่งผลให้ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียนของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างชัดเจน ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียน และอีกขั้นตอนที่เห็นชัดเจนคือขั้นสื่อสารและนำเสนอ (Applying : A2) ช่วยส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนนี้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้นำเสนอแนวคิด กระบวนการแก้ปัญหา และผลลัพธ์จากการลงมือปฏิบัติในขั้นก่อนหน้า ผ่านการอธิบายด้วยวาจา การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนและครู นักเรียนสามารถอธิบายแนวคิด

และขั้นตอนการแก้ปัญหาของตนเองได้อย่างมีลำดับ มีการใช้คำศัพท์และสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ได้ถูกต้องเหมาะสม และสามารถตอบคำถามหรือชี้แจงเหตุผลเพิ่มเติมเมื่อได้รับข้อซักถามจากเพื่อนหรือครู กระบวนการดังกล่าวช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูด และสามารถถ่ายทอดความคิดทางคณิตศาสตร์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

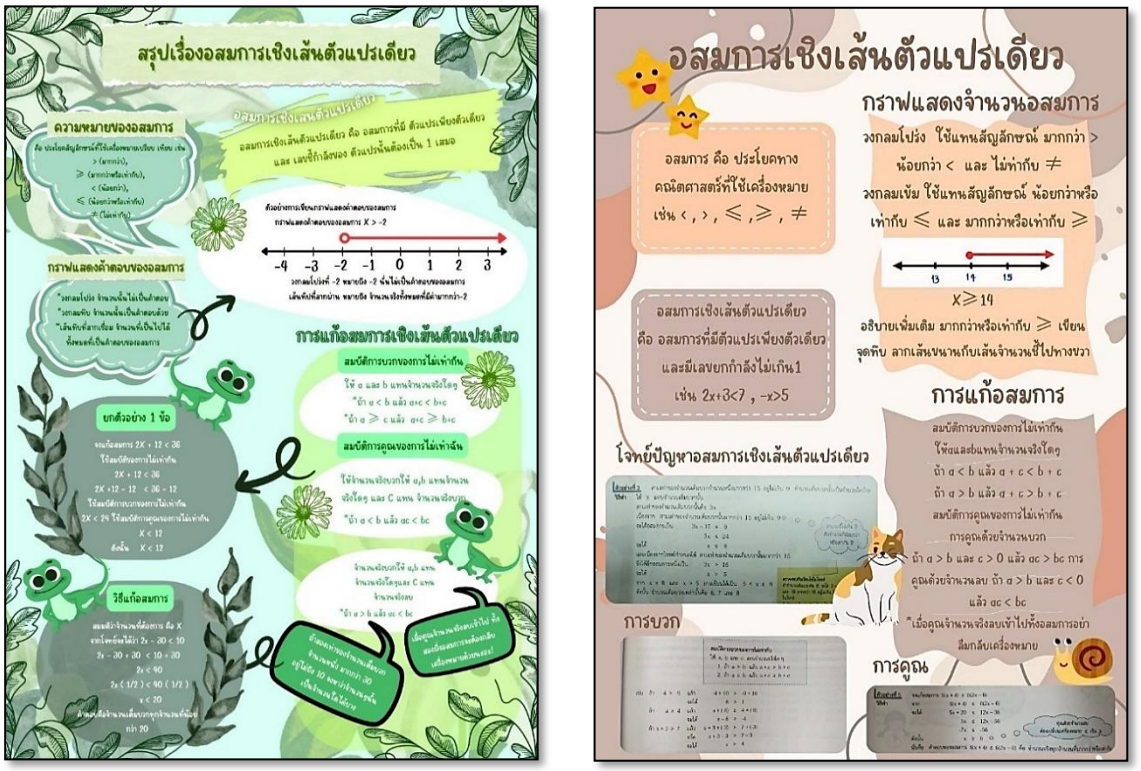
ในขณะที่นักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ มีโอกาสในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดค่อนข้างจำกัด การมีส่วนร่วมในการอธิบายหรืออภิปรายมักเกิดขึ้นเฉพาะบางคนและอยู่ในลักษณะการตอบคำถามสั้น ๆ มากกว่าการนำเสนอแนวคิดหรือกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลให้ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดของกลุ่มควบคุมไม่พัฒนาเท่ากับกลุ่มทดลอง จากการเปรียบเทียบดังกล่าว จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ในขั้นลงมือปฏิบัติ (Applying : A1) และขั้นสื่อสารและนำเสนอ (Applying : A2) มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนกลุ่มทดลองมีความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการพูดสูงกว่านักเรียนกลุ่มควบคุมอย่างเด่นชัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Kennedy, et al. (2008 : 13-14) ที่กล่าวว่าความชัดเจนและความเป็นระบบในการสื่อสารสะท้อนถึงความเข้าใจเชิงลึกในเนื้อหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps

2. ความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps โดยเฉพาะขั้นจัดระบบข้อมูล (Processing : P) นักเรียนจะรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ์ปัญหาที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว และจัดกระทำข้อมูลให้เป็นระบบก่อนนำไปออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา ซึ่งนักเรียนต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลแต่ละส่วน รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลกับความรู้ทางคณิตศาสตร์เดิมที่มีอยู่ เช่น สมบัติและแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความรู้จากศาสตร์อื่น ๆ หรือประสบการณ์ในชีวิตจริง เพื่อเลือกใช้แนวคิดที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ปรากฏในกลุ่มทดลองสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนสามารถเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์ทั้งภายในบทเรียนเดียวกัน และเชื่อมโยงข้ามบทเรียนหรือข้ามสาระการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน นักเรียนสามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดจึงเลือกใช้วิธีการดังกล่าว โดยอ้างอิงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล เงื่อนไขของปัญหา และแนวคิดทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อเปรียบเทียบกับนักเรียนกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า นักเรียนกลุ่มควบคุมมีโอกาสในการฝึกเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ค่อนข้างจำกัด การเรียนการสอนมักเน้นการอธิบายเนื้อหาและขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ครูกำหนดไว้ล่วงหน้า นักเรียนปฏิบัติตามตัวอย่างหรือสูตรโดยไม่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้นักเรียนมักมองความรู้ทางคณิตศาสตร์เป็นองค์ความรู้แยกส่วน และขาดความสามารถในการเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่าง ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุม เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในขั้นจัดระบบข้อมูล (Processing : P) ช่วยให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ข้อมูล เชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ และสร้างความเข้าใจเชิงบูรณาการด้วยตนเอง ขณะที่การจัดการเรียนรู้แบบปกติไม่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของวารินท์พร ฟันเฟื่องฟู (2562 : 135-136) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ครูปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกและสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐวดี เจริญทอง และอพันตี พูนพุฒตา (2568 : 277-278) ที่พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ GPAS 5 Steps และ TPACK มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนในกลุ่มปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ที่พบว่าสูงกว่ากลุ่มปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

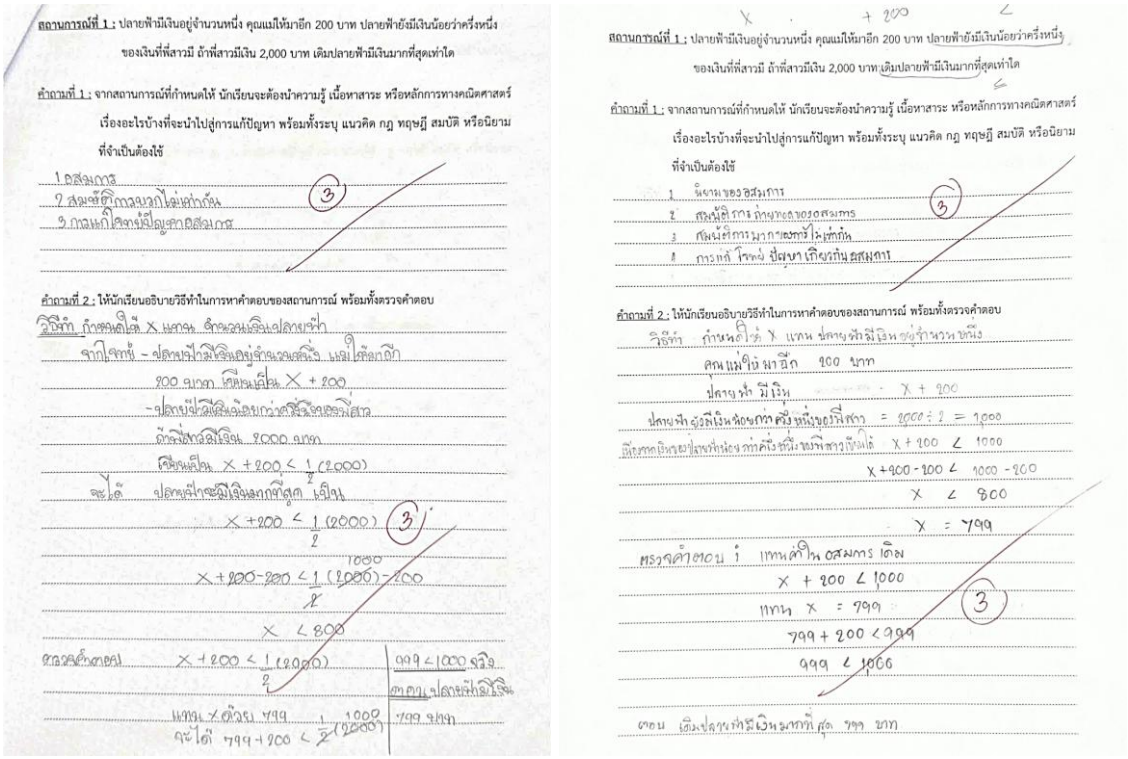
3. ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 70 ทั้งนี้ คาดว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอธิบายแนวคิด กระบวนการ และวิธีการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของตนเองได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยนักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผ่านการเขียนอธิบายแนวคิด ในขั้นลงมือปฏิบัติ (Applying : A1) และผ่านการพูดอธิบายแนวคิด การให้เหตุผล การสรุปผล ในขั้นสื่อสารและนำเสนอ (Applying : A2) ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาของตนเองอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเอื้อต่อการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธาร ผ่องแผ้ว (2565 : 137) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เรื่อง วงกลม ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับเทคนิค Think Talk Write สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับเทคนิค Think Talk Write เป็นกิจกรรมที่เน้นให้นักเรียนได้มีการอภิปรายร่วมกันทั้งภายในกลุ่มและภายในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรมินทร์ ธัญญะภู (2566 : 94-97) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกม

คณิตศาสตร์ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารและการนำเสนอทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธราทิตย์ เกตุหอม (2559 : 84) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองช่วยส่งเสริมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ตัวอย่างผลงานนักเรียนและตัวอย่างการนำเสนอโปสเตอร์ ดังภาพที่ 2 ตัวอย่างโปสเตอร์สรุปเนื้อหา เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว



ภาพที่ 2 ตัวอย่างโปสเตอร์สรุปเนื้อหา เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

4. ความสามารถในเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ในขั้นจัดระบบข้อมูล (Processing : P) นักเรียนได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลและเชื่อมโยงกับความรู้ทางคณิตศาสตร์เดิมที่มีอยู่ นักเรียนสามารถเลือกใช้แนวคิด และสมบัติทางคณิตศาสตร์ที่เหมาะสมในการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา รวมถึงบูรณาการความรู้จากศาสตร์อื่น ๆ และจากประสบการณ์ในชีวิตจริง กระบวนการดังกล่าวช่วยพัฒนาความเข้าใจเชิงโครงสร้างและการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์อย่างมีความหมาย ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของเมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล และคณะ (2565 : 129-130) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 Steps สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มทดลอง ดังภาพที่ 3 ตัวอย่างการตอบคำถามที่ 1 และ 2 ในแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์



ภาพที่ 3 ตัวอย่างการตอบคำถามที่ 1 และ 2 ในแบบทดสอบวัดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์

ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมให้นักเรียนได้เชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การดึงความรู้เดิมมาใช้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแนวคิด การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ไปจนถึงการสะท้อนผลการเรียนรู้ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ทั้งในลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างคณิตศาสตร์กับคณิตศาสตร์ และการเชื่อมโยงระหว่างคณิตศาสตร์กับเนื้อหาสาระวิชาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประยุกต์ใช้รูปแบบ GPAS 5 Steps ในการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ช่วยพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหา ระดับความสามารถ และบริบทของนักเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดและความเข้าใจเชิงลึกอย่างเป็นระบบ

1.2 การออกแบบกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้อธิบายแนวคิด แสดงเหตุผล และเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางคณิตศาสตร์ทั้งภายในเนื้อหาเดียวกันและกับเนื้อหาสาระอื่นอย่างเป็นเหตุเป็นผล อันจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถจัดระบบความคิดและใช้ภาษาคณิตศาสตร์ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

1.3 การใช้การประเมินตามสภาพจริงอย่างสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ควรนำการประเมินตามสภาพจริง เช่น แบบทดสอบอัตนัยหรือการประเมินจากผลงาน มาใช้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของนักเรียนในด้านการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.4 ครูผู้สอนควรเน้นการฝึกสกัดคำสำคัญจากสถานการณ์จริงในขั้น Processing เพื่อเชื่อมโยงสู่การสร้างแบบจำลองในขั้น Acting โดยมีข้อควรระวังในการถ่ายทอดคำตอบลงบนกราฟเส้นจำนวน ซึ่งครูควรใช้เทคนิคการสะท้อนคิดในขั้น Self-Regulating ให้นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องของช่วงคำตอบและสัญลักษณ์ด้วยตนเอง เพื่อป้องกันมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนและเพิ่มความแม่นยำในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังนักเรียนในระดับชั้นหรือบริบทของสถานศึกษาที่หลากหลาย เพื่อศึกษาความเหมาะสมและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกด้วยรูปแบบ GPAS 5 Steps ต่อทักษะด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ หรือเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างรอบด้าน

2.3 การวิจัยในอนาคตอาจพัฒนาเครื่องมือหรือกิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบอื่นที่สอดคล้องกับแนวคิด GPAS 5 Steps และทำการเปรียบเทียบผลกับกิจกรรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

ชลธาร ผ่องแผ้ว. (2565). **ผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกับ เทคนิค Think Talk Write ที่มีต่อมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์และทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐวดี เจริญทอง และอพันตี พูนพุฒตา. (2568, มิถุนายน-กรกฎาคม). **ผลของ GPAS 5 Steps และแบบจำลอง TPACK ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. International Journal of Innovative Research in Social Sciences, 8 (5), 277–285.

ธราทิตย์ เกตุหอม. (2559). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี การสร้างความรู้ที่มีต่อทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้านการเขียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนจริงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรมินทร์ ธัญญะภู. (2566). **การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมคณิตศาสตร์ เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการนำเสนอทางคณิตสาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). (2542, 14 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, 1-19

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล และคณะ. (2565). **การพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์และการคิดเชิงนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่** 6 **โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 steps ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 13 (2), 129–149**.**

โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** (Professional Learning. Community : PLC) **โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ**. สมุทรปราการ : โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ**.**

วารินท์พร ฟันเฟื่องฟู. (2562). **การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ THE SUCCESS OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT.** วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9 (1), 135–145.

ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตรและเทคโนโลยี. (2568). **ผลการประเมิน PISA 2022 คณิตศาสตร์ การอ่าน และวิทยาศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก : ถอดบทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. สมุทรปราการ : บริษัท เอส. บี. เค. การพิมพ์ จำกัด.

Kennedy, L. M., Tipps, S., and Johnson, A. (2008). **Guiding Children's Learning of Mathematics**. 11th ed. Belmont : Wadsworth Publishing Company.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS IN THE NETWORK FOR ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT OF SPECIAL EDUCATION CENTERS, EDUCATIONAL REGION 11

ขนิษฐา ดิษขุนทด[1], ลักขณา สุกใส[2], เพ็ญนภา เสริมสุข[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Kanittha Ditkhunthod[1], Luckhana Suksai[2], Pennapa Sukserm[3]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : Kwang.dedy@hotmail.com[1], Luckhana.su@cpru.ac.th[2], Pooh.pennapa@gmail.com[3]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 10, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 226 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของแต่ละสถานศึกษาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่น .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร 2) การเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่โดยภาพรวมและด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับสูงมาก (r = .922) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) investigate the levels of innovative leadership of school administrators and academic administration of educational institutions; (2) compare innovative leadership and academic administration as classified by work experience; and (3) examine the relationship between innovative leadership of school administrators and academic administration of educational institutions. The sample consisted of 226 school administrators and teachers, selected using Krejcie and Morgan's sample size table and stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .980. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product–moment correlation coefficient. The findings revealed that: (1) The aspect of innovative leadership of school administrators with the highest mean score was creative thinking skills, and the aspect of academic administration of schools with the highest mean score was curriculum development; (2) when classified by work experience, innovative leadership in the aspect of creative thinking skills differed significantly at the .05 level, while the overall innovative leadership and other aspects showed no significant differences. Academic administration showed no significant differences both overall and in all aspects; and (3) innovative leadership of school administrators had a positive relationship with academic administration of educational institutions at a high level (r = .922), with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Innovative Leadership, Academic Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์และความก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งนโยบายด้านการศึกษาของประเทศจึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในบริบทสังคมปัจจุบัน โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ซึ่งภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และกลไกการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์, 2565)

ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทโลกยุคใหม่ (Fullan, 2014) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษาพิเศษ ซึ่งมุ่งตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และการสื่อสาร การจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะรายอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารไม่เพียงทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ (สมศักดิ์ เจียมเจริญ, 2565) โดยเฉพาะครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องออกแบบสื่อการสอนเฉพาะบุคคล พัฒนาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และใช้ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบข้อมูลเด็กพิสูจน์สิทธิ์และระบบติดตามพัฒนาการรายบุคคล (พัชรี ภู่วรวรรณ, 2564)

ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การดำเนินงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการสอน การวัดและประเมินผล รวมถึงการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของผู้เรียน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาระบุว่า ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (วราภรณ์ สุวรรณศรี, 2566) นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ปกีร์ญา กองคำ & ธดา สิทธิ์ธาดา, 2567) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ การบริหารงานวิชาการมีลักษณะเฉพาะและมีความซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล และความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนด้านวิชาการที่มีความยืดหยุ่น ควบคู่กับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้ากับการบริหารงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละรายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดเขตการศึกษา 11 ยังพบข้อจำกัดด้านการบริหารงานวิชาการหลายประการ ได้แก่ ความหลากหลายของลักษณะความพิการที่ต้องใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ความไม่เป็นระบบของฐานข้อมูลผู้เรียน และความท้าทายในการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียนแต่ละราย (พัชรี ภู่วรวรรณ, 2564; UNESCO, 2020) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Fullan, 2014) อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษยังมีจำนวนจำกัด

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของศูนย์

การศึกษาพิเศษในเขตการศึกษา 11 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงช่วยให้เข้าใจบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาพิเศษเท่านั้น แต่ยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย กลยุทธ์ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพต่อไป (สมศักดิ์ เจียมเจริญ, 2565)

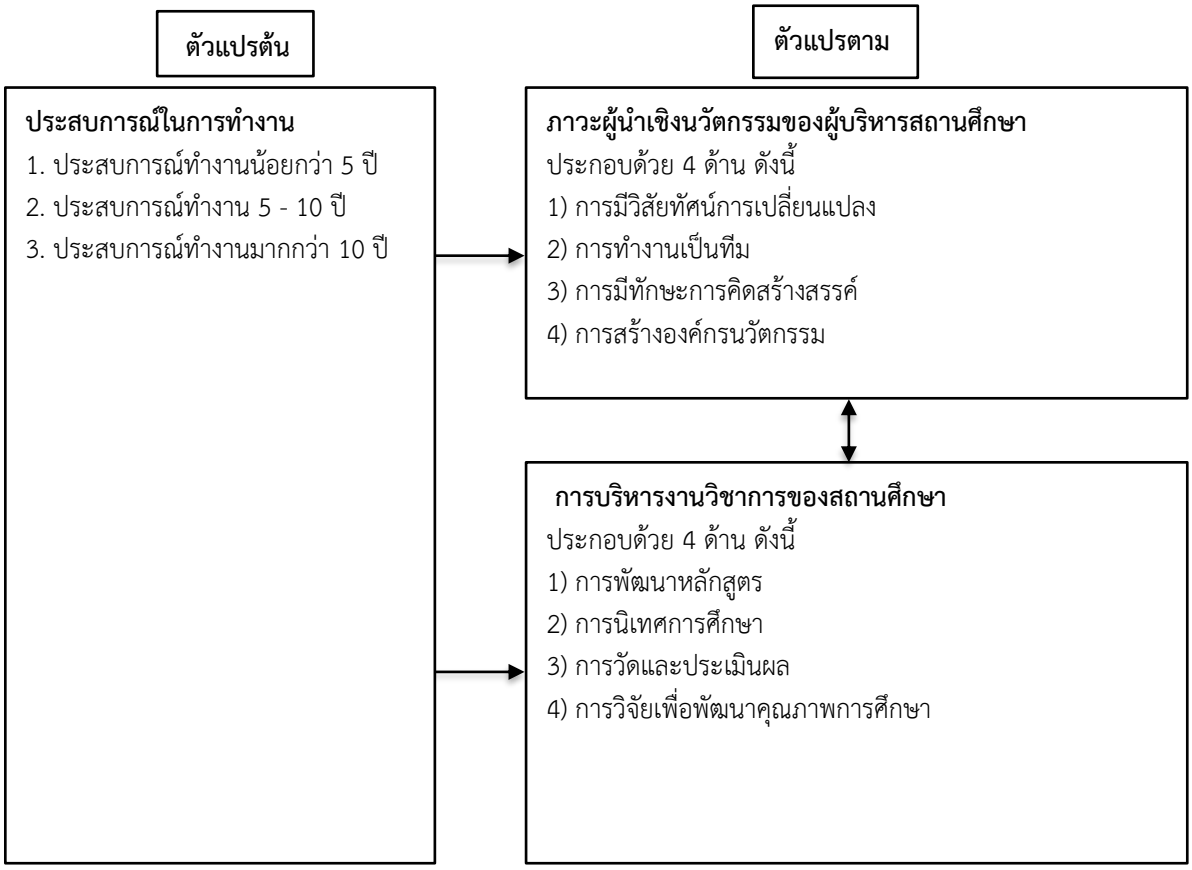
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดศรีสะเกษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดชัยภูมิ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปี 2568 จำนวน 518 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดด้วย ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) อ้างอิงตาม บุญชม ศรีสะอาด (2554) จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสังกัดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้น

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกเป็น 1) ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี และ 3) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ4) การสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่วนของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การนิเทศการศึกษา 3) การวัดและประเมินผล และ 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี และ 3) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งข้อคำถามนำมาจากตัวชี้วัดเพื่อการวัดในการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารในบทที่ 2

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถามและความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561 : 50) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและ เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าวิกฤติจากตาราง Critical values for Pearson มีค่าเท่ากับ .820 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 98) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .399– .854 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .980 และแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ .982 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสม่ำเสมอภายในและมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

2. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé’s method)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product–Moment Correlation Coefficient) และ

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.51 – 0.80 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.21 – 0.50 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยหรือต่ำ
ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยมาก
ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การสร้างองค์กรนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.5	0.50	มาก
2. การทำงานเป็นทีม	4.4	0.49	มาก
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.5	0.49	มาก
4. การสร้างองค์กรนวัตกรรม	4.5	0.49	มาก
รวมเฉลี่ย	4.5	0.49	**มาก**

1.2 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตร และการวัดและประเมินผล รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. การพัฒนาหลักสูตร	4.5	0.50	มาก
2. การนิเทศการศึกษา	4.5	0.50	มาก
3. การวัดและประเมินผล	4.5	0.49	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.5	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.5	0.50	**มาก**

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยภาพรวม และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม

และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-Value
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	.023	1.166	.314
	ภายในกลุ่ม	4.367	223	.020		
	รวม	4.143	225			
2. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.089	2	.045	2.018	.135
	ภายในกลุ่ม	4.918	223	.022		
	รวม	5.007	225			
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.134	2	.067	3.063	.049
	ภายในกลุ่ม	4.884	223	.022		
	รวม	5.018	225			
4. การสร้างองค์กรนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.051	2.039	.133
	ภายในกลุ่ม	5.539	223	.025		
	รวม	5.640	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	.075	2	.037	2.08**0**	.127
	ภายในกลุ่ม	3.995	223	.018		
	รวม	4.070	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อระดับต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	p-Value
1. การพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.117	2	.058	2.368	.096
	ภายในกลุ่ม	5.492	223	.025		
	รวม	5.608	225			
2. การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.043	2	.022	1.002	.369
	ภายในกลุ่ม	4.811	223	.022		
	รวม	4.854	225			
3. การวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.054	2	.027	1.122	.327
	ภายในกลุ่ม	5.338	223	.024		
	รวม	5.392	225			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.956	.386
	ภายในกลุ่ม	6.078	223	.027		
	รวม	6.130	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	.063	2	.032	1.601	.204

ภายในกลุ่ม	4.419	223	.020
รวม	4.483	225	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก (rxy=.922) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงก็จะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	**การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา**				
	ด้านการพัฒนาหลักสูตร(Y_1)	**ด้านการนิเทศการศึกษา(Y_2)**	**ด้านการวัดและประเมินผล(Y_3)**	**ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(Y_4)**	$Y_{รวม}$
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.757**	.723**	.763**	.685**	.809**
2. การทำงานเป็นทีม (X_2)	.753**	.720**	.792**	.704**	.821**
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์(X_3)	.800**	.763**	.779**	.712**	.844**
4. การสร้างองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.745**	.756**	.756**	.734**	.820**
$X_{รวม}$	.8**99****	.**913****	.896**	.897**	.922**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 สามารถนำมาอภิปรายผลในเชิงการบริหารและการนิเทศการศึกษาได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความเฉพาะด้านผู้เรียน ทั้งในมิติของการวางแผน การตัดสินใจ และการสนับสนุนการดำเนินงานของครูผู้สอน ซึ่งลักษณะการบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่สามารถบูรณาการแนวคิดเชิงนวัตกรรมเข้ากับการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงไม่เพียงเป็นคุณลักษณะเชิงบุคคลของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการปรับตัว การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกีร์ญา กองคำ และ ธดา สิทธิ์ธาดา (2567) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาจนนำไปสู่โรงเรียนนวัตกรรมที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ศรีสุวรรณ และสุรีย์พร วงศ์สุวรรณ (2566) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และการส่งเสริมบรรยากาศ

แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านวิชาการที่ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นเฉพาะ ซึ่งการบริหารงานวิชาการในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษมีความซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป เนื่องจากต้องคำนึงถึงการออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดรับกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละราย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ สุวรรณศรี (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์ไพฑูรย์ และณัฐวุฒิ อินทรโชติ (2565) ที่ศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม และการประเมินผล ซึ่งสะท้อนว่าการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบและต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. การเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ทั้งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระบบการบริหารและการนิเทศภายในเครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษมีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนถึงการมีแนวทางการบริหารและการนิเทศที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างทั่วถึง ลดความแตกต่างด้านการรับรู้ และสร้างความเข้าใจร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาไทย (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในบางด้าน โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้และการตีความบทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมิติของการคิดริเริ่มและการนำแนวคิดใหม่มาใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวัตร พัฒนพิบูลย์ (2566) ที่ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการนิเทศทางวิชาการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารงานวิชาการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood, Harris และ Hopkins (2020) ที่ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในบริบทการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการดำเนินงานด้านวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และระบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจร่วมและลดความแตกต่างด้านการรับรู้ระหว่างบุคลากรในแต่ละช่วงประสบการณ์

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก (r_{xy}=.922) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนคุณภาพงานวิชาการ โดยเฉพาะในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีความซับซ้อนด้านผู้เรียน ความแตกต่างเฉพาะบุคคล และความจำเป็นในการออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และสนับสนุนการดำเนินงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของผู้เรียนพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รายด้าน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (X3) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y1) (r= .800) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษจำเป็นต้องอาศัยหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน ดังนั้น

ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสนับสนุนให้ครูพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรเฉพาะบุคคล (IEP) และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม (X2) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการวัดและประเมินผล (Y3) (r= .792) สะท้อนให้เห็นว่า การประเมินผลผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษไม่สามารถดำเนินการโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของครู ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล การร่วมกันวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และการออกแบบเครื่องมือประเมินที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละราย ซึ่งนำไปสู่การประเมินที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม และสะท้อนพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (X3) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการวัดและประเมินผล (Y3) (r= .779) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถสนับสนุนให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการทดสอบแบบเดิม แต่เน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) การสังเกตพฤติกรรม และการติดตามพัฒนาการรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกีร์ญา กองคำ และ ธดา สิทธิ์ธาดา (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .805–.894 แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bush, Bell และ Middlewood (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยผู้บริหารที่สามารถบูรณาการนวัตกรรมเข้ากับระบบการบริหารงานวิชาการจะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในสถานศึกษา

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการโดยรวมเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพงานวิชาการในแต่ละมิติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพผู้นำ และการสร้างระบบสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและศักยภาพของผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษต่อไปในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการคิดริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิผล

1.3 ควรบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเข้ากับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

1.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

1.6 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะดิจิทัล หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษหรือสถานศึกษาในเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในภาพรวม

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารงานวิชาการ

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่ออธิบายอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.5 ควรศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เช่น คุณภาพการเรียนรู้ ทักษะชีวิต หรือการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการจำเป็นพิเศษ

2.6 ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบดังกล่าวต่อการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

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

เบญจมาศ ขวาไทย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 207-215. https://share.google/oSSrQ2Z3Iqh86xQ4y

ปกีร์ญา กองคำ และ ธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(1), 1–15.

ปกีร์ญา กองคำ และ ธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2**. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/nsc/article/view/4282?

พัชรี ภู่วรวรรณ. (2564). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาพิเศษ: แนวคิดและการปฏิบัติ.** วารสารการศึกษา พิเศษ, 12(1), 1–15.

พลวัตร พัฒนิบูลย์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา**. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 45–60.

วราภรณ์ สุวรรณศรี. (2566). **แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 14(3), 23–38.

ศิริพร พงษ์ไพฑูรย์ และ ณัฐวุฒิ อินทรโชติ. (2565). **การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต** 4. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 17(2), 61–74.

สุพัตรา ศรีสุวรรณและสุรีย์พร วงศ์สุวรรณ. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต** 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 19(1), 45–58.

สมศักดิ์ เจียมเจริญ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ.** วารสารศึกษาศาสตร์, 17(2), 45–60.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็น พิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). **ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

Best, J.W. (1977). **Research in Education.** 3**rd edition**. Englewood cliffs: N.J.: Prentice-Hall Inc.

Bush, T., Bell, L., & Middlewood, D. (2019). **Principles of educational leadership and management (3rd ed.).** London: SAGE Publications.

Fullan, M. (2014). **The principal: Three keys to maximizing impact**. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). **Seven strong claims about successful school leadership revisited**. School Leadership & Management, 40(1), 5–22. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077

UNESCO. (2020). **Inclusive education: A guide for school leaders**. Paris: UNESCO Publishing.

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN USING EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN THE SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ผกามาศ มะโนภัย[1], สุภาวดี ลาภเจริญ[2]
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Phakamas Manophai [1], Supawadee Lapcharoen[2]
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail :6712470022@rumail.ru.ac.th[1], supawadee.l@rumail.ru.ac.th[2]

(Received : January 11, 2026; Edit : January 23, 2026; accepted : January 25, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนขนาดละ 4 แห่ง เพื่อสุ่มตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 67 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2–0.8 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอำนาจการบังคับบัญชา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การ

คำสำคัญ : การใช้พลังอำนาจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์

Abstract

This research article aimed to 1) study the using empowerment by school administrators, 2) study the work motivation of teachers, and 3) find the relationship between the using empowerment by school administrators and the work motivation of teachers in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample used in this study consisted of 306 teachers in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2025, which were obtained through multi-stage sampling. The sampling process consisted of two stages: Stage 1, stratified sampling using school size as a criterion, consisting of 4 sizes: extra-large, large, medium, and small; Stage 2, simple random sampling, by selecting 1 extra-large school, 4 large, 4 medium, and 4 small schools to be selected according to the proportion of teachers who responded to the questionnaire from the sample schools. The instrument used in the study was a 5-level Likert scale with 67 items, with discrimination power ranging from 0.2–0.8 and a reliability coefficient of 0.978. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation coefficient. The research results found that 1) the overall using empowerment by school administrators was at a high level, with the highest mean score in the area of supervisory authority 2) the overall motivation of teachers was at a high level, with the highest mean score in the area of basic needs and 3) the relationship between the using empowerment by school administrators and the motivation of teachers was positively correlated at a high level, statistically significant at the .01 level, both overall and in individual aspects. When considering each aspect individually, the aspect with the strongest correlation was the use of power by school administrators and the need for organizational relationships.

Keywords : Using Empowerment, Motivation, Relationship

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมรวมถึงเทคโนโลยีและดิจิทัลส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้รับการจัดทำขึ้นภายใต้หลักคิด "พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน" (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและความท้าทายที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วโดยมีการกำหนด 13 หมุดหมายสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องบรรลุภายในปี พ.ศ. 2570 ซึ่งครอบคลุมมิติต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยมีหลายหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาและการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570 : 2565)

ในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 จำเป็น อย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้พลังอำนาจให้กับครูในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในที่สุดในทางปฏิบัติ พบว่า ครูจำนวนมากยังเผชิญกับภาระงาน ที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ภาวะกดดันจากระบบการประเมินและการขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม นำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “การใช้พลังอำนาจ” ของผู้บริหารสถานศึกษา การใช้ พลังอำนาจในลักษณะที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจ ขาดความพึงพอใจในการทำงานและอาจส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม

การใช้พลังอำนาจจึงถือว่าเป็นสิ่งที่บุคคลที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงหรือทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการได้ การใช้พลังอำนาจให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางได้ 9 รูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการบังคับบัญชา (French and Raven, 1968 อ้างใน มลฤดี คังคายะ, 2560 : 14-16) อำนาจโดยตำแหน่ง อำนาจส่วนบุคคล (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005 อ้างใน พนมกฤต บริสุทธิ์, 2560 : 16-17) อำนาจข่าวสาร อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง (Hersey & Blanchard, 1993, อ้างใน ประชุมพร บุญมา, 2561 : 6) การใช้พลังอำนาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดี คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดอย่างเต็มใจ ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผลเสีย คือ หากผู้บริหารใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเข้าใจผิดอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน หมดศรัทธาและส่งผลเสียต่อสถานศึกษาได้ ดังนั้นหากผู้บริหารใช้แต่อำนาจการบังคับบัญชาสั่งให้ครูปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งเพียงอย่างเดียว แรงจูงใจภายในจะถูกแทนที่ด้วยความกลัวทำให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเกณฑ์เท่านั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดแต่งานที่ผู้บริหารได้รับจะขาดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์งานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้พลังอำนาจให้ถูกสถานการณ์มีการบูรณาการอำนาจการบังคับบัญชาควบคู่ไปกับอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิงเปลี่ยนองค์กรจากความกลัวไปสู่การขับเคลื่อนด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสียนั่นเอง

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นนอกจากครูจะมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วองค์ประกอบที่สำคัญอีกหนึ่งอย่างคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานตามความถนัด การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงรวมถึงระเบียบข้อบังคับต่างๆ (วารุณี กุลรัตน์, 2568 : 7) การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จในตัวบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นในการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ครูเกิดความมั่นคงแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการนั้น (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561 : 11) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานเพียงอย่าง

เดียว แต่เป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพราะเมื่อครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการให้เกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูย่อมทุ่มเทถ่ายทอดความรู้และดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษามีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 71 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,552 คน มีนักเรียน 31,957 คน โรงเรียนมีการแยกตามขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 : 2568) จากงานวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งมีการใช้พลังอำนาจที่ไม่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีการใช้คำสั่งในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีการใช้อำนาจบังคับบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของผู้บริหารโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษามีการใช้อำนาจการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร จากปัญหาดังกล่าวทำให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความกดดันมากมาย ทั้งภาระงานสอนที่ล้นมือและความกดดันจากผู้บริหาร ครูจึงเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้อำนาจที่ได้รับมาอย่างเหมาะสมเพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

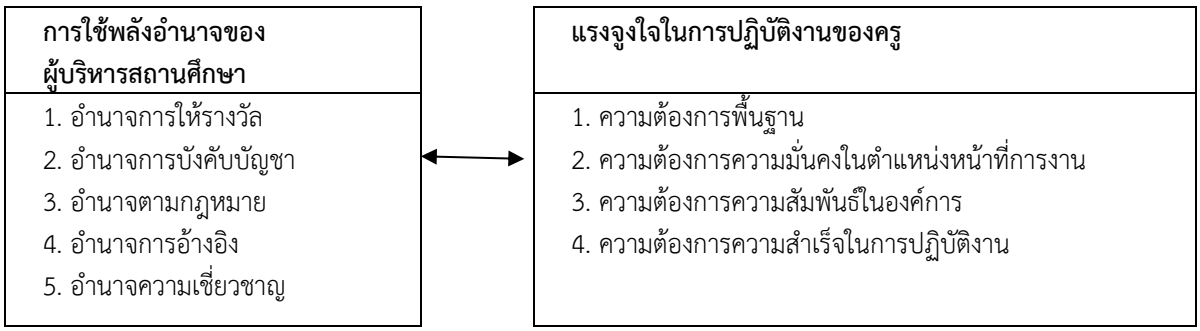
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการใช้พลังอำนาจให้เหมาะสม เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีกรอบแนวคิดดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 71 โรงเรียน ทั้งหมดจำนวน 1,552 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 306 คน การกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion, and Morrison (2018 : 206) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ ประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวนขนาดละ 4 แห่ง เพื่อสุ่มตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

ด้านอำนาจการให้รางวัล
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา
ด้านอำนาจตามกฎหมาย
ด้านอำนาจการอ้างอิง
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความต้องการพื้นฐาน
ด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การ
ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับ หัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำเครื่องมือที่พัฒนา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุง แบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และ ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence index: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความสอดคล้อง ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2561 : 269)

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน +1
ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง0.6 - 1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะ คล้ายกลับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2–0.8 และวิเคราะห์ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.978

7. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมแล้ว มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ เพื่อป้องกันปัญหาที่ผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน (n = 306)

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น $\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.17	0.722	มาก	3
2. ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	4.28	0.646	มาก	1
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.03	0.707	มาก	5
4. ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.13	0.714	มาก	4
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.20	0.656	มาก	2
รวม	**4.18**	**0.640**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.640) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.646) รองลงมาคือ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.656) ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.722) และด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.714) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.707)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 306)

แรงจูงในการปฏิบัติงานของ ครู	ระดับความคิดเห็น $\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความต้องการพื้นฐาน	4.33	0.657	มาก	1
2. ความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.21	0.686	มาก	3
3. ความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การ	4.27	0.680	มาก	2
4. ความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.14	0.701	มาก	4
รวม	**4.24**	**0.626**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X}$= 4.33, S.D. = 0.657) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.680) และด้านความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.686) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.701)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (n = 306)

การใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.590^{**}	0.656^{**}	0.627^{**}	0.617^{**}	0.655^{**}
X_2	0.635^{**}	0.592^{**}	0.651^{**}	0.609^{**}	0.674^{**}
X_3	0.631^{**}	0.638^{**}	0.676^{**}	0.619^{**}	0.677^{**}

X_4	0.590**	0.624**	0.631**	0.638**	0.666**
X_5	0.640**	0.693**	0.738**	0.733**	0.746**
X_{tot}	**0.661****	**0.725****	**0.732****	**0.724****	**0.752****

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.752**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ในองค์การมีค่ามากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเหมาะสม บริหารองค์การโดย ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับมีความยุติธรรมในการตัดสินใจ เพื่อให้ครูเกิดความเคารพและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่ารางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินหรือวัตถุสิ่งของเสมอไป แต่การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำเช่นนี้ไม่เพียงสร้างความภาคภูมิใจให้ครูแต่เป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วย การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่น่ายกย่อง เป็นที่รักของครูในโรงเรียน ให้เกียรติครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีวุฒิภาวะและความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้สร้างความเคารพ ศรัทธาจนเป็นที่ยอมรับของครู นอกจากนี้อำนาจที่ผู้บริหารได้รับเป็นอำนาจที่มาจากกฎหมาย ระเบียบและคำสั่งที่องค์การกำหนดทำให้ครูยอมปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ เนื่องจากเป็นอำนาจที่ชอบด้วยกฎหมายและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) ที่พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เพ็ญจันทร์ ทั่งแก้ว (2560) ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีการจัดหาอาหารและที่พักที่ปลอดภัย ใส่ใจความเป็นอยู่ของครู สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์กับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร พร้อมให้ความช่วยเหลือครูในทุกด้าน ตลอดจนให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครู ทั้งการทำวิทยฐานะ การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เมื่อครูได้รับความรู้ใหม่ๆ เทคนิควิธีการสอนที่ทันสมัยหรือมีนวัตกรรมทางการศึกษา ย่อมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูในการคิดค้นวิธีการสอนใหม่ๆ พัฒนางานสอนของครูเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพร แย้มบาล (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภัทราลี แน่นอน (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ครู ครูจะเกิดความศรัทธาและอยากปฏิบัติตาม ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ ในทุกๆด้าน สนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอย่างเต็มที่ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ใช้อำนาจตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การที่ดี ครูปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเต็มใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรนช์และ ราเวน (French and Raven, 1968 อ้างใน มลฤดี คังคายะ, 2560) ที่กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการจัดสรรให้แก่ครูตามความเหมาะสม อาจเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การชมเชยก็ได้ ผู้บริหารควรจัดสรรให้มีความเหมาะสมกับ แต่ละบุคคล และอำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ

ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าผู้บริหารประยุกต์ใช้พลังอำนาจ ต่าง ๆ เหมาะสมกับงานและบุคลากร ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่กว้างไกล เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ องค์การเกิดความเข้มแข็ง แข็งแกร่ง รวมถึงการใช้อำนาจที่มีอยู่ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรใช้อำนาจที่ได้มาอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้มีความเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารความมีการใช้อำนาจเชิงผสมผสาน ลดการใช้อำนาจการบังคับบัญชาลงและเพิ่มอำนาจการให้รางวัลมากขึ้น เพื่อให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนที่กำหนดไว้ มีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นั่นหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงานจึงจะช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เนื่องจาก ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็น แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

แก้วนภา พิมพ์ภา. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565) **การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

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

ประชุมพร บุญมา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนมกฤต บริสุทธิ์. (2560). **การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

โภไคย์ เกิดโภคา. (2566). **แนวทางการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มลฤดี คังคายะ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.**งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารุณี กุลรัตน์. (2568). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเสมาสิงห์ อำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570.** ราชกิจจานุเบกษา.

Dogan, H., & Celik, K. (2019). **The Relation between School Administrators' Use of Power Styles and Teachers' Organizational Commitment and Their Job Performance. Education and Science**, 44 (198), 37–55.

Schermerhorn, John R., Jr.Jame G Hunt, and Richard N.Osborn. (2005). **Organizational Behavio. edited by 9**. USA : john Wiley & Sons,Inc.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SRI MUANG SCHOOL GROUP, RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ทวีรัชต์ เกตุชาติ[1], ภูวนัย สุวรรณธารา[2]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
Thawirat Ketchat[1], Phuwanai Suwantara[2]
Faculty of Graduate, Bangkok Suvarnabhumi University
Corresponding Author E-mail : kc.thawirat@gmail.com[1], phuwanais@hotmail.com[2]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 9, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 217 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบดังนี้ 2.1) ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน สูงกว่าครูเพศชายอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านนิติธรรม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ครูที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.3) ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ยกเว้นด้านความโปร่งใส ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคุ้มค่าและด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of administration based on good governance principles of school administrators under Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the levels of administration based on good governance principles of school administrators under Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, educational level, school size, and work experience of teachers. The sample group consisted of 217 teachers of Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and obtained through stratified random sampling, followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability of 0.92. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way Analysis of Variance (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) Overall, administration based on good governance principles of school administrators under Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, was at a high level ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = .34). When considering each aspect, the aspect with the highest mean was Rule of Law, followed by Participation, while the aspect with the lowest mean was Morality. 2) The comparison of the level of administration based on good governance principles revealed that: 2.1) Female teachers had higher opinions toward the administration based on good governance principles than male teachers both overall and in each aspect with no statistical significance, except for Rule of Law, which differed with statistical significance at the .05 level. 2.2) Teachers with a Bachelor's degree had higher opinions toward the administration based on good governance principles than teachers with a postgraduate degree both overall and in each aspect with no statistical significance. 2.3) Teachers in different school sizes had opinions toward the administration based on good governance principles that, both overall and in each aspect, showed no significant difference. Teachers in large and extra-large school sizes had the highest mean score, followed by teachers in medium school sizes, and teachers in small school sizes, respectively, except for Transparency, which differed with statistical significance at the .05 level. 2.4) Teachers with different work experience had opinions toward the administration based on good governance principles that, overall, differed with statistical significance at the .05 level. Teachers with 5-10 years of work experience had the highest mean score, followed by teachers with less than 5 years of work experience, and teachers with more than 10 years of work experience, respectively. When considering each aspect, it was found that Cost-effectiveness and Participation differed with statistical significance at the .05 level.

Keywords : Administration based on Good Governance Principles, School Administrators, Rayong Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546 : 7) มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระ และมีความเข้มแข็ง โดยนัยนี้การบริหารงานโรงเรียนอย่างมีธรรมาภิบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีการนำแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) มาใช้ ซึ่งมีหลักการสำคัญ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 6) ดังนั้นสถานศึกษาของรัฐถือเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐตามระเบียบหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจ และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ สังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา สืบเนื่องจากหลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาทางเลือกหนึ่งที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานกิจการของสถานศึกษา สร้างความยั่งยืนและสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560 : 3) ซึ่งหลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังมีรายละเอียดแนวคิดของธรรมาภิบาลในแต่ละด้านประกอบด้วย 1) การบริหารงานด้านวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป โดยการบริหารงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ (พัฒน์พรชัย เมฆวิลัย, 2564 : 64)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหนวยงานใหมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้หนวยงานและสถานศึกษาไดรับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอยางมีประสิทธิภาพ และกำหนดการบริหารแผนสูการปฏิบัติ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการบริหารจัดการงบประมาณ ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดถือการปฏิบัติงาน ตามปฏิทินปฏิบัติงานอยางเครงครัด การบริหารจัดการงบประมาณใหเปนไปอยางมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชนสูงสุดตอผูเรียน มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใหการขับเคลื่อนกลยุทธสูการปฏิบัติเปนรูปธรรม โดยติดตามความกาวหนา เพื่อทราบปญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงแกไขและพัฒนาใหมีความเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2568 : 58-69) ทั้งนี้กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนวัดทับมา โรงเรียนอนุบาลระยอง โรงเรียนวัดมาบชลูด โรงเรียนวัดชากลูกหญ้า โรงเรียนวัดห้วยโป่ง โรงเรียนวัดตากวน โรงเรียนบ้านมาบตาพุด โรงเรียนบ้านหนองแฟบ โรงเรียนวัดโขดหินมิตรภาพที่ 42 โรงเรียนวัดกรอกยายชา โรงเรียนอนุบาลระยองวัดหนองสนม และโรงเรียนวัดเนินพระ จากการศึกษาข้อมูล พบว่า แต่ละแห่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตอำเภอเมืองระยอง ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่แตกต่างกัน ทางโรงเรียนมีความพยายามที่จะจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนให้มากที่สุด ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน ปัญหางบประมาณที่จำกัด ในการบริหารจัดการ ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของทางโรงเรียนในการบริหารจัดการปัญหาดังกล่าว การบริหารงานยังไม่ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานที่ผ่านมายังมีปัญหาบางด้านเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งสนอง เพ็ชรฉกรรจ์ (2567, มีนาคม 1) กล่าวว่ายังมีข้อบกพร่องในการบริหารงานในเรื่องความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของบุคลากรต่าง ๆ มีความขัดแย้งกัน หากไม่รีบแก้ไขจะก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรง ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาและไม่เกิดผลดีต่อทางราชการ ส่งผลให้การบริหารไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับภีรดา นาคเรืองศรี (2567, มีนาคม 1) ที่กล่าวว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการใช้อคติหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ขาดแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหาร และการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรยังไม่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้บรรยากาศของการทำงานขาดความไว้วางใจและไม่เกิดความสามัคคี การดำเนินงานบางขั้นตอนยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งทำให้เกิดข้อสงสัยในความโปร่งใสและลดความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในหน้าที่ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานยังไม่ต่อเนื่อง และเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือข้อร้องเรียน ขาดการแก้ไขที่รวดเร็วและเป็นธรรม ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานลดลง การใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดทำโครงการซ้ำซ้อนหรือไม่ตอบสนองต่อความต้องการจริงของสถานศึกษา ขาดการประเมินผลลัพธ์ในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้การใช้งบประมาณไม่คุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้ และยังมีปัญหาการขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การสื่อสารภายในองค์กรไม่ทั่วถึง ทำให้การตัดสินใจในบางเรื่องยังคงอยู่ในระดับผู้บริหารเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักธรรมาภิบาลไม่ได้เป็นเพียงหลักการบริหารตามทฤษฎีเท่านั้น แต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องนำมาใช้เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ด้านความไว้วางใจและประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในปัจจุบัน ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการขาดการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ปัญหาที่พบจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นได้ตอกย้ำว่า หากปราศจากกลไกธรรมาภิบาลที่เข้มแข็งแล้ว ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และการตัดสินใจที่ขาดฐานคุณธรรมจะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของทางราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

จากความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังในการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล กับสภาพที่เป็นจริงที่ยังคงเผชิญข้อบกพร่องและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำไปสู่สภาพปัญหาที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับการยอมรับ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองต่อการพัฒนาในอนาคตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

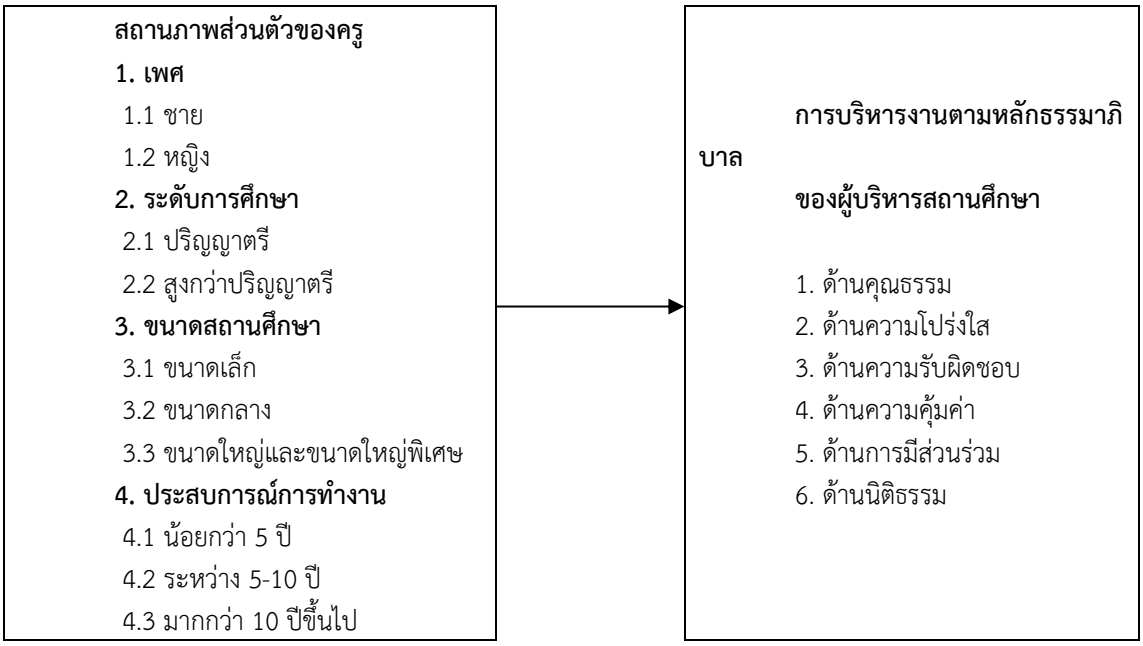
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้ง 6 ด้าน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 3-4) ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความคุ้มค่า 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านนิติธรรม ดังแผนภาพที่ 1



สมมติฐาน**การวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 217 จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของครู ดังนี้

1.1 เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง

1.2 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ขนาดเล็ก (2) ขนาดกลาง และ (3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

1.4 ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) ระหว่าง 5-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความคุ้มค่า 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านนิติธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 41 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิด และทฤษฎีตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence : IOC) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า โดยพบว่ามีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่า มีค่าเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิเพื่อประสานงานขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2567 ถึงกุมภาพันธ์ 2568 ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนครบถ้วนจำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาของครู ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม n = 217

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	104	47.92
(2) หญิง	113	52.08
รวม	**217**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
(1) ปริญญาตรี	158	71.88
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	61	28.12
รวม	**217**	**100.00**
3. ขนาดสถานศึกษา		
(1) ขนาดเล็ก	88	40.55
(2) ขนาดกลาง	61	28.12
(3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	68	31.33
รวม	**217**	**100**
4. ประสบการณ์การทำงาน		
(1) น้อยกว่า 5 ปี	91	41.93
(2) ระหว่าง 5-10 ปี	78	35.94
(3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	48	22.13
รวม	**217**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 สำหรับข้อมูลด้านขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 ตามลำดับ และในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.93 รองลงมาคือประสบการณ์ระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 และอันดับสุดท้ายคือประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13

2. การศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านคุณธรรม	4.33	.55	มาก	6
2. ด้านความโปร่งใส	4.35	.53	มาก	5
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	.58	มาก	4
4. ด้านความคุ้มค่า	4.42	.47	มาก	3
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.46	.51	มาก	2
6. ด้านนิติธรรม	4.49	.45	มาก	1
รวม	**4.41**	**.34**	**มาก**	**-**

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกคือ ด้านนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .45) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .51) อันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .55)

3. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การ

ทำงานของครู

การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ขนาดสถานศึกษา และ 4) ประสบการณ์การทำงานของครู โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ถึง 6 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้าน n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	**เพศ**				**t**	**P**
	ชาย (n = 104)		**หญิง (n = 113)**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**		
1. ด้านคุณธรรม	4.29	.55	4.38	.54	-1.191	.235
2. ด้านความโปร่งใส	4.30	.50	4.40	.55	-1.329	.185
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	.61	4.42	.55	-0.957	.340
4. ด้านความคุ้มค่า	4.37	.47	4.45	.46	-1.233	.219
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.43	.57	4.50	.45	-0.932	.352
6. ด้านนิติธรรม	4.42	.52	4.54	.37	-1.967*	.050
รวม	**4.36**	**.38**	**4.45**	**.30**	**-1.867**	**.063**

* P < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้นด้านนิติธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับการศึกษา**				**t**	**P**
	ปริญญาตรี (n = 156)		**สูงกว่าปริญญาตรี (n = 61)**			
	$\bar{X}$	**S.D.**	$\bar{X}$	**S.D.**		
1. ด้านคุณธรรม	4.36	.57	4.27	.48	1.047	.296
2. ด้านความโปร่งใส	4.36	.53	4.32	.52	.515	.607
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.41	.56	4.30	.63	1.208	.228
4. ด้านความคุ้มค่า	4.43	.46	4.38	.47	.642	.521
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.48	.45	4.42	.63	.856	.393
6. ด้านนิติธรรม	4.51	.40	4.42	.55	1.365	.174
รวม	4.43	.33	4.35	.36	1.404	.162

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.276	2	.638	2.118	.123
	ภายในกลุ่ม	64.454	214	.301		
	รวม	65.730	216			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.833	2	.916	3.294*	.039
	ภายในกลุ่ม	59.540	214	.278		
	รวม	61.373	216			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.334	2	.167	.486	.616
	ภายในกลุ่ม	73.575	214	.344		
	รวม	73.909	216			
4. ด้านความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.000	.002	.998
	ภายในกลุ่ม	48.002	214	.224		
	รวม	48.003	216			

* P < .05

ตารางที่ 5 ต่อ n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
5. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.657	2	329	1.245	.290
	ภายในกลุ่ม	56.491	214	.264		
	รวม	57.149	216			
6. ด้านนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.494	2	.247	1.197	.304
	ภายในกลุ่ม	44.209	214	.207		
	รวม	44.704	216			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.056**	**2**	**.028**	**.230**	**.795**
	ภายในกลุ่ม	**26.056**	**214**	**.122**		
	รวม	**26.112**	**216**			

* P < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	.159	.853
	ภายในกลุ่ม	65.633	214	.307		

	รวม	65.730	216			
2. ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	1.013	2	.506	1.795	.169
	ภายในกลุ่ม	60.360	214	.282		
	รวม	61.373	216			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	.752	.473
	ภายในกลุ่ม	73.393	214	.343		
	รวม	73.909	216			
4. ด้านความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.596	2	.798	3.680*	.027
	ภายในกลุ่ม	46.407	214	.217		
	รวม	48.003	216			
5. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.468	2	2.234	9.074*	.000
	ภายในกลุ่ม	52.681	214	.264		
	รวม	57.149	216			

* P < .05

ตารางที่ 6 ต่อ n = 217

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**ss**	**df**	**MS**	**F**	**P**
6. ด้านนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.742	2	.371	1.805	.167
	ภายในกลุ่ม	43.392	214	.205		
	รวม	44.704	216			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.764**	**2**	**.382**	**3.224***	**.042**
	ภายในกลุ่ม	**25.348**	**214**	**.118**		
	รวม	**26.112**	**216**			

* P < .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคุ้มค่า และด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับ สำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 3-4) ที่ระบุว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นกระบวนการบริหารและการปฏิบัติราชการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับจาง (Zhang, 2019 : 19) ที่ได้กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและหลักสิทธิมนุษยชนให้เกิดขึ้นในทุกมุมโลก เพื่อวางแผนระยะยาวและดำเนินการทีละขั้นตอนไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการประเทศได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิชล เพิ่มพูน (2560 : 61) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสัณฐิวุฒิ เปลี่ยนศรี (2562 : 50) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านนิติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณธรรม ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายึดกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจนเข้าใจตรงกัน การบริหารงานตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความถูกต้อง ความดีงาม กระจายอำนาจพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่ขัดต่อกฎหมายที่สูงกว่า การบังคับใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดุลพินิจ ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 15) กล่าวว่า หลักนิติธรรม เป็นการกำหนด กฎ ระเบียบ ขอบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาอันเปนที่ยอมรับ บุคลากรทุกคนพร้อมใจปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ถือว่าเป็นการบริหารงานภายใต้ข้อตกลงของสถานศึกษาด้วยความเปนธรรม มิใช่ตามอำนาจของผู้บริหาร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 80) ที่ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านนิติธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ บุญประคม (2565 : 78) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านคุณธรรม แม้ว่าจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ผลการวิจัยของด้านคุณธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกลุ่มโรงเรียนศรีเมืองมีพันธกิจที่ว่าด้วยเรื่องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ การบริหารการศึกษาตามหลักคุณธรรมนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการบริหารองค์กรและสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารและครูผู้สอนหรือบุคลากรยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน จะสร้างความรัก ความสามัคคีขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ ให้ความรักความเมตตา เห็นอกเห็นใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันอดทน ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 26) ที่ระบุว่า การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ศีลธรรม จริยธรรม โดยรณรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษา ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตต์พิชชา จริยา (2564 : 83) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร พรรณศุภมิตร (2564 : 140) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

2.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน ใช้หลักการกระจายอำนาจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานหรือมีประเด็นที่เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารก็ใช้หลักมุ่งฉันทามติ อีกทั้งความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานของส่วนรวม

ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวรรณพร พรรณศุภมิตร (2564 : 146) ที่ระบุว่า ครูที่มีเพศต่างกันนั้นไม่มีผลกระทบต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อาจจะเป็นผลมาจากไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงต่างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบบริหารราชการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเช่นเดียวกัน จึงทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิบัติงานแต่ละด้านไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสัณฐิวุฒิ เปลี่ยนศรี (2562 : 50) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร พรรณศุภมิตร (2564 : 140) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างได้รับและยอมรับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังมีระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตต์พิชชา จริยา (2564 : 83) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร พรรณศุภมิตร (2564 : 140) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารมีความคล่องตัว สายการบังคับบัญชามีเอกภาพ และมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ยังมีการแบ่งงานและแบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิชล เพิ่มพูน (2560 : 61) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล เชียงทอง (2566 : 39) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาแต่ละขนาดมีโครงสร้างการบริหารและระบบการสื่อสารข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้นและไม่ซับซ้อน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องการงบประมาณและการพัสดุ สามารถดำเนินไปได้อย่างคล่องตัว ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลได้โดยง่ายผ่านการปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนกว่า มีการแบ่งงานเป็นหลายฝ่ายและหลายขั้นตอน ทำให้การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารอาจมีข้อจำกัดในบางระดับชั้น ส่งผลให้ครูในโรงเรียนขนาด

ใหญ่มีการรับรู้ถึงความโปร่งใสที่แตกต่างไปจากครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าขนาดขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความยากง่ายในการเข้าถึงข้อมูลและการตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเหรียญทอง มีชัย สุเทพ ทองประดิษฐ์ และมนตรี อนันตรักษ์ (2557 : 117) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า |การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการบริหารงานและการเอาใในใส่รวมถึงการให้ความสำคัญแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานมากน้อยเพียงใด จึงเป็นผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ซึ่งประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมมุมมองและบรรทัดฐานในการวัดประสิทธิภาพการบริหารที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อย (น้อยกว่า 5 ปี) มักเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความกระตือรือร้นสูง มีความคาดหวังต่อระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ชัดเจนตามทฤษฎีสมัยใหม่ จึงมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาส ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์สูง (มากกว่า 10 ปี) ซึ่งผ่านวงจรการบริหารมาหลายรูปแบบ มักมีความเข้าใจในข้อจำกัดของระเบียบวิธีปฏิบัติทางราชการและบริบทขององค์กรที่ซับซ้อนมากกว่า ทำให้การรับรู้ถึงความสำเร็จหรือความสมบูรณ์ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้มีความระมัดระวังและมองเห็นข้อจำกัดที่ต่างออกไปจากครูรุ่นใหม่ นอกจากนี้ ในด้านการมีส่วนร่วมและความคุ้มค่านั้น ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันย่อมมีบทบาทในสถานศึกษาต่างกัน ครูผู้มีประสบการณ์สูงมักได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการหรือคณะกรรมการสำคัญ ทำให้มีโอกาสใกล้ชิดกับข้อมูลและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารมากกว่าครูบรรจุใหม่ การรับรู้ถึงระดับการมีส่วนร่วมจึงแตกต่างกันไปตามสถานะและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 88) ที่ระบุว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีความกระตือรือร้นและตั้งใจสูง ต้องการพัฒนาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เห็นว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลยังมีข้อจำกัดและไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ เด่นดวง (2561 : 80) ที่ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ อำไพ (2561 : 62) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านคุณธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ และการยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านความโปร่งใส ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังและสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือปฏิบัติ เป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ

เปิดเผยข้อมูลแผนการใช้จ่าย และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างตรงไปตรงมา บริหารงานอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักนิติธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสังกัดอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

จิตต์พิชชา จริยา. (2564). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธีระยุทธ เด่นดวง. (2561). **หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัฒน์พรชัย เมฆวิลัย. (2564). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภีรดา นาคเรืองศรี. (2567, มีนาคม 1). ผู้อำนวยการ, โรงเรียนบ้านคลองทราย. สัมภาษณ์.

วรรณพร พรรณศุภมิตร. (2564). **การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วรวิทย์ บุญประคม. (2565). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วราภรณ์ อำไพ. (2561). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สนอง เพ็รชฉกรรจ์. (2567, มีนาคม 1). ผู้อำนวยการ, โรงเรียนวัดชากลูกหญ้า. สัมภาษณ์.

สัณฐิวุฒิ เปลี่ยนศรี. (2562). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**. ระยอง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). **การบริหารบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สิชล เพิ่มพูน. (2560). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวิมล เชียงทอง. (2566). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

เหรียญทอง มีชัย สุเทพ ทองประดิษฐ์ และมนตรี อนันตรักษ์. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4 (2), 113-120.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). **หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper and Row.

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

Zhang, X. (2019). **Good Governance, Good Enough Governance and Governance with Rights First**. Master of Arts Thesis in African Studies, University of California.

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AFFECTING COMMUNITY PARTICIPATION IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7

ศิริยาภรณ์ สีทา[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Siriyapon Sita[1], Banjob Boonchan[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : sirayaporn123@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 17, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเท่ากับ .959 และ .953 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามลำดับ 2) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ซึ่งสรุปผลในแต่ละด้าน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลร่วมกันต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .673 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 44.8

จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา, คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of community participation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7; 2) investigate the characteristics of school administrators under the same office; and 3) study the characteristics of school administrators that influence community participation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample consisted of 30 school administrators and 297 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instruments were questionnaires regarding community participation in schools and the characteristics of school administrators. The content validity index was 1.00. The overall reliability coefficients were .959 for community participation and .953 for administrators' characteristics. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of community participation in schools was at a high level. When considering each aspect, all were at a high level. The highest mean was participation in benefits, followed by participation in evaluation, participation in decision-making, and participation in implementation, respectively. 2) The overall level of school administrators' characteristics was also at a high level. All aspects were rated at a high level, with morality and ethics receiving the highest mean, followed by knowledgeable and competent leadership, vision, and creativity, respectively. 3) The characteristics of school administrators jointly influenced community participation in schools at the .01 level of statistical significance. Vision had the strongest influence, followed by morality and ethics, and knowledgeable and competent leadership, respectively. The multiple correlation coefficient was .673, and these factors accounted for 44.8 percent of the variance in community participation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7.

Based on the findings, a predictive equation can be developed to explain the characteristics of school administrators that influence community participation in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7.

Keywords: Community participation in schools, Characteristics of school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมั่นคง การจัดการศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะชุมชนซึ่งเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้และเป็นแหล่งทรัพยากรทางสังคมที่มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) ได้กำหนดให้รัฐส่งเสริมการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและมาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 (2) และมาตรา 9 ที่มุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ยังระบุให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลที่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหาร โดยยึดแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management) ซึ่งให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นกลไกสำคัญที่ไม่เพียงสนับสนุนด้านทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การที่ชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงนั้น มิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากแต่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดในการเปิดหรือปิดประตูรับชุมชนเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กรที่กำหนดทิศทาง นโยบาย บรรยากาศ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดกว้างทางความคิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และเห็นคุณค่าของความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ย่อมเอื้อต่อการสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความเต็มใจของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การสนับสนุนทรัพยากร และการติดตามประเมินผล ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารขาดทักษะด้านการสื่อสาร ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม หรือมีรูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์และปิดกั้นความคิดเห็น ก็อาจส่งผลให้ชุมชนเกิดความห่างเหิน ขาดความเชื่อมั่น และลดระดับการมีส่วนร่วมลง ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารจึงมิใช่เพียงปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานเท่านั้น หากแต่เป็นปัจจัยเชิงกลไกที่กำหนดระดับและคุณภาพของการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยตรง กล่าวได้ว่า ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญเชิงกำหนดทิศทางที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายการกระจายอำนาจตามกฎหมายกับการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในบริบทของสังคมไทยยุคศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีสถานศึกษาในบริบทที่หลากหลาย ทั้งชนบทและกึ่งเมือง แม้นโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมจะมีความชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ โดยชุมชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนตามกรอบกฎหมาย การมีส่วนร่วมจึงมักอยู่ในระดับการสนับสนุนทรัพยากรหรือเข้าร่วมกิจกรรมเป็นครั้งคราว ขณะที่บางโรงเรียน โดยเฉพาะพื้นที่ที่ผู้ปกครองมีภาระด้านเศรษฐกิจหรือทำงานนอกพื้นที่ พบว่าการเข้าร่วมวางแผน ตัดสินใจ และติดตามประเมินผลยังมีอย่างจำกัด สะท้อนช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2566) ในบริบทของชุมชนโคราชซึ่งมีอัตลักษณ์และความผูกพันทางสังคมเข้มแข็ง คุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยเฉพาะความจริงใจและเข้าถึงง่าย การให้เกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส ตลอดจนความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยเปลี่ยนบทบาทของชุมชนจากผู้สนับสนุนภายนอกให้เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาอย่างแท้จริง อันสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบแนวนโยบายที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสภาพการดำเนินงานจริง พบว่ายังมีช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ โดยแม้ว่ารัฐจะส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย แต่หลายพื้นที่ยังขาดการเชื่อมโยงที่แน่นแฟ้นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากคุณลักษณะของผู้บริหาร เช่น ขาดภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ การสื่อสารที่ไม่เปิดกว้าง หรือขาดทักษะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ชุมชนไม่เกิดความไว้วางใจและไม่รู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Epstein, 2018) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว เพราะการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนทำให้โรงเรียนสูญเสียพลังสนับสนุนที่จำเป็น ทั้งด้านทรัพยากร กำลังคน และความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารที่ไม่สามารถสื่อสารหรือสร้างบรรยากาศของความร่วมมือได้ อาจทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุมชนจึงไม่รู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และไม่สามารถเข้ามาร่วมพัฒนาแก้ไขปัญหาการศึกษาในท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ (Sergiovanni, 1992) ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการเปิด

โอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (Cohen & Uphoff, 1977) การมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็ง ความผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กัญญาพัชร พูลชื่น, 2556)

อย่างไรก็ตาม ระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชนย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยมีปัจจัยสำคัญคือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถบริหารแบบมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชนได้ (พรพิมล นิยมพันธุ์, 2550) ดังนั้น การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญ เพราะจะช่วยระบุปัจจัยหลักที่จำเป็นต่อการสร้างความร่วมมือและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่น

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยช่วยชี้ให้เห็นคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนานโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

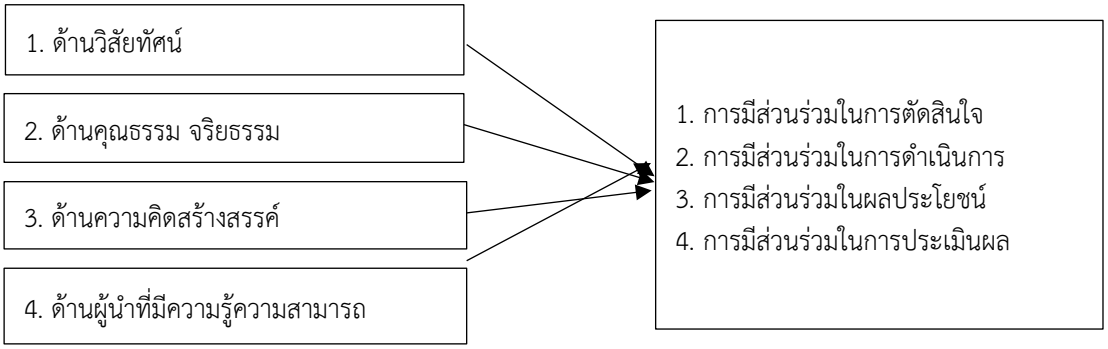
3.เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา



สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครู จำนวน 1,878 คน รวม 2,060 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 297 คน รวม 327 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970, pp.607-610) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1961, pp. 90-95) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายู่ในระดับมาก
3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1961, pp. 90-95) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ในมุมมองทัศนะของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน เพื่อนำมาใช้ในการสรุปเป็นนิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารตำรา โดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ

2.4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ผลปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์เหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ ดังภาคผนวก ง

2.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งหาก มีค่ามากกว่า 0.7 จะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

2.7.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .959 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

2.7.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .935

2.7.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866

2.7.1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

2.7.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

2.7.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .953 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

2.7.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

2.7.2.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .947

2.7.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944

2.7.2.4 ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วย QR Code Google Form เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัยทางระบบออนไลน์

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากไปรษณีย์ แบบสอบถามออนไลน์ Google Forms และดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเอง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์ปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่า

ร้อยละ (Percentage)

2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ตอนที่ 4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการ วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson (Pearson’s product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์ มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์มีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, น. 55-57)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20

$r < 0.20$ 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

และจากแนวคิดของอุทัยวรรณ สายพัฒนา (2547, น. 56) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้ มีตำราบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่าย ๆ คือการใช้เกณฑ์ค่า สัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ l r l >.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด Multicollinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันเองของอโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจาณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

5. ตอนที่ 5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน (คน) (n = 327)	ร้อยละ
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	100	30.58
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	213	65.14
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	14	4.28
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 65.14 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.58 และเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.07	0.72	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.04	0.70	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4.24	0.65	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.09	0.71	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{x}1$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	0.64	มาก
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.35	0.62	มาก
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.65	มาก
4. ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ	4.32	0.62	มาก
รวม	4.31	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.62) และด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	-	.820**	.842**	.833**	.934**	.639**
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_2)		-	.810**	.807**	.917**	.627**
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)			-	.900**	.949**	.609**
ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (X_4)				-	.945**	.628**
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (X)					-	.668**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง - มาก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์กับด้านคุณธรรม จริยธรรม (r = .820) ด้านวิสัยทัศน์กับด้านความคิดสร้างสรรค์ (r = .842) ด้านวิสัยทัศน์กับด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (r = .833) ด้านคุณธรรม จริยธรรมกับด้านความคิดสร้างสรรค์ (r = .810) ด้านคุณธรรม จริยธรรมกับด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (r = .807) และด้านความคิดสร้างสรรค์กับด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (r = .900)

5. ค่า Tolerance และค่า VIF องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และค่า VIF องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.243	4.113
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_2)	.278	3.603
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.157	6.373
ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (X_4)	.259	3.867

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .157-.278 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 3.603-6.373 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

6. การวิเคราะห์การถดถอยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.063		5.61	.000
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.256	.266	3.19	.002
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X_2)	.230	.232	2.97	.003
ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ (X_4)	.217	.218	2.69	.007
$R = .673$, $R^2 = .453$, Adjusted $R^2 = .448$, $p = .007$				

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .673 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 44.8

สมการพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y} = 1.063 + .256 (X_1) + .230 (X_2) + .217 (X_4)$

สมการพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}y = 0.266 (X_1) + 0.232 (X_2) + 0.218 (X_4)$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ชุมชนรับรู้ได้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ทั้งในรูปของประโยชน์ทางสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตที่พัฒนาขึ้น และความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมการศึกษา ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจตามธรรมชาติที่ทำให้ชุมชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น นอกจากนี้ ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจ ความร่วมมือในชุมชน และความสุขจากการเห็นพัฒนาการของผู้เรียน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของปนัดดา สอนสระคู และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2568, น. 499) ที่ระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการประเมิน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้ชุมชนมีความเข้าใจในสภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และหาแนวทางร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธาวี กลิ่นอุบล (2562, น. 93) ได้ศึกษาการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิดาภา หามนตรี, ประยูร บุญใช้ และพรเทพ รู้แผน (2568, น. 729-731) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของ

ชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุ หยกจินดา (2557) ที่วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกันในประเด็น การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.1 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือความคิดเห็นที่แตกต่างในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในปัจจุบันให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและตัวแทนชุมชนเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น เสนอข้อคิดเห็น และร่วมกันพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ชุมชนรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่าและสามารถส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้จริง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจจึงช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ชุมชนเสนอแนวคิดหลากหลายมุมมองอย่างเต็มใจ นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมักใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทตั้งแต่ขั้นวางแผนจนถึงการตัดสินใจ ส่งผลให้ชุมชนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของรัถยานภิศ รัชตะวรรณ (2561, น. 235) ระบุว่า เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของสุดารัตน์ สุริยะวงษ์, ทัศนีย์ บุญมาภิ, สังวาร วังแจ่ม และสุรศักดิ์ สุทธสิริ (2567) ที่ระบุว่า ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารสถานศึกษาโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้เทคโนโลยี และเข้าถึงการบริการของโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นอีกทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม โครงการของโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น และยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

1.2 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม หรือทรัพยากรในท้องถิ่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ทำให้ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านอาชีพ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม หรือการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ความใกล้ชิดระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงเอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการยังส่งเสริมให้สถานศึกษาบูรณาการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความร่วมมือของชุมชน เข้าไปในกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปรียวาท น้อยคล้าย (2559, น. 40) ได้เสนอว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือการมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกชุมชนซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ เสนอแนะ และกำหนดแนวทางตามแผนปฏิบัติการหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.3 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือความคิดเห็นที่แตกต่างในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ชุมชนรับรู้ได้ถึงคุณค่าและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์เชิงสังคม หรือประโยชน์เชิงคุณภาพชีวิต ทำให้ชุมชนมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการของสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Shadid et al. (1982, น. 358) เสนอว่า การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อตัวบุคคลและสังคมด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญวรรณ รักซ้อน (2562, น. 99-101) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในสถานศึกษาของชุมชน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น

1.4 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ชุมชนมีโอกาสเสนอผลการปฏิบัติงานหรือข้อเสนอแนะต่อกิจกรรมที่เข้าร่วมอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่าและถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมหรือแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ การเปิดพื้นที่ให้ชุมชน

สะท้อนผลการดำเนินงานยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำให้ชุมชนกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจและตรงไปตรงมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อชุมชนได้รับโอกาสในการสะท้อนความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงานของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับแนวคิดของ Shadid et al. (1982, p. 359) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

2. ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับความคาดหวังจากทั้งสังคม ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัด จึงต้องให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมมากกว่าด้านอื่น ความโปร่งใสและจริยธรรมจึงกลายเป็นคุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนโดยรอบ สอดคล้องกับแนวคิดของวสันต์ บัวชุม (2561, น. 66-67) ได้ระบุว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการติดต่อประสานงาน การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่ดีอ่อนน้อมถ่อมตน และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ก้าวทันการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนชัย อัชชะสวัสดิ์ (2566, น. 103) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิธร พิมพ์แก้ว และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567, น. 60) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน

2.1 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในองค์กรเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสื่อสารทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งผลให้ครู บุคลากร และชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและพร้อมสนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารที่สามารถเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) (2565, น. 35) ได้เสนอว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิดโดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง มีความเป็นไปได้ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรอันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากความหมายของวิสัยทัศน์จะเห็นว่า วิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นภาพสถานศึกษาไม่สามารถที่จะสร้างภาพด้วยตนเองได้ แต่จะมองเห็นอนาคตขององค์กรผ่านผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างไรจึงจะเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารุณี นิลงาม (2560, น. 92) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการดำเนินงานและการบริหารงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ และการตรวจสอบจากหลายฝ่าย ทำให้ความโปร่งใสกลายเป็นปัจจัยที่จำเป็นและได้รับความคาดหวังจากทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในการตัดสินใจและการใช้ทรัพยากรจึงได้รับความไว้วางใจและการยอมรับ ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและเอื้อต่อการร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของจันทร์พิรุณ มหาหิงค์ (2566, น. 17) ได้เสนอว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยยึดหลักจริยธรรม และประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ และที่สำคัญก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือสังคมส่วนรวม จนสามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุวเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง (2564, น. 53) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.3 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักว่าการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และระบบบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์อยู่เสมอ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้านำแนวทางใหม่ ๆ มาปรับใช้ในห้องเรียนหรืองานบริหาร อีกทั้งการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของชฏารัตน์ เฮงษฎีกุล (2566, น. 124) ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถในการคิดเพื่อแก้ปัญหา เป็นการคิดที่แตกต่างจากเดิม นำไปสู่แนวทางหรือ วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบเชิงบวก

2.4 ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและกฎระเบียบจำนวนมาก ทั้งด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและลดความเสี่ยงต่อความเสียหายหรือข้อร้องเรียน การมีความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายอย่างถูกต้องยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมั่นใจ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งนำไปสู่ความไว้วางใจจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เชื่อมทอง และคณะ (2564, น. 40) ระบุว่า ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ คือ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีปฏิภาณไหวพริบที่ดีมีการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานและให้คำเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาให้กับครูได้

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมได้ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .673 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 44.8 และพบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่ไม่สามารถพยากรณ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมได้ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน อีกทั้งสามารถสื่อสารภาพรวมของอนาคตและแนวทางปฏิบัติต่อชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ชุมชนรับรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์นั้น รวมถึงเห็นความสำคัญและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ชุมชนเกิดแรงจูงใจในการสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเต็มใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ยังสามารถสร้างความเชื่อมโยงและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการระดมทรัพยากร การแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ หรือการร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชัย สังคะโลก (2567, น. 24) ที่ได้ระบุว่าวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์ภาพอนาคตขององค์กรอย่างเป็นไปได้ โดยมีภารกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของวารุณี นิลงาม (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่าด้านวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นอำนาจพยากรณ์ (Predictive power) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับที่สูงเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูนการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการมีส่วนร่วมของ

ชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้สามารถอธิบายได้จากบทบาทของคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับชุมชน ผู้บริหารที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเป็นธรรม จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนว่าการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้องและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง ความไว้วางใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ชุมชนมีความพร้อมและเต็มใจที่จะสนับสนุน รวมทั้งร่วมมือกับโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าสถานศึกษาที่ขาดความโปร่งใสหรือมีปัญหาด้านจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมจริยธรรมกับการมีส่วนร่วมของชุมชนจึงเป็นกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนความร่วมมือและการพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของวิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2567, น. 434) ได้สนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยนิยามคุณธรรมและจริยธรรมว่าเป็นความดีงามทางจิตใจที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมและการแสดงออกในการนำและบริหารจัดการองค์กรอย่างมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

3.3 ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารที่เข้มแข็ง มักมีศักยภาพในการวางแผน จัดระบบงาน และแก้ไขปัญหาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล ความเชี่ยวชาญเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนว่าการเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนจะส่งผลดีต่อผู้เรียนและชุมชนโดยรวมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีความรู้รอบด้านยังสามารถสื่อสารนโยบาย อธิบายเหตุผล และนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนเข้าใจอย่างชัดเจน ช่วยลดความลังเล เพิ่มความไว้วางใจ และกระตุ้นให้ชุมชนมีความเต็มใจในการร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวดี พรหมทะสาร (2561, น. 5) ที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยระบุว่า ด้านผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหมายถึงการมีความรอบรู้ในด้านการวางแผน การประเมินโครงการ การบริหารบุคลากร รวมถึงความสามารถในเชิงผู้นำ การจัดการ การวิจัยและพัฒนา การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูง ในทำนองเดียวกัน ปรเมศวร์ รอบคอบ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) ให้ความหมายว่าผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ คือ ผู้บริหารยุคใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์รอบด้าน สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิผล

3.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าแม้ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นคุณลักษณะสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมภายในโรงเรียน แต่ในมุมมองของชุมชน กลับไม่ได้รับการรับรู้หรือให้ความสำคัญโดยตรงในการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ในหลายบริบท ชุมชนมักประเมินความน่าเชื่อถือของโรงเรียนจากปัจจัยเช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร มากกว่าความคิดสร้างสรรค์ซึ่งอาจไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดในสายตาของชุมชน การขาดการรับรู้ถึงบทบาทของความคิดสร้างสรรค์จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาตามที่คาดการณ์ไว้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของสุธีรา งามเกียรติทรัพย์ (2564, น. 26) ได้ให้นิยามว่าความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและมีประโยชน์ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มุ่งเน้นที่ลักษณะส่วนบุคคลและนวัตกรรม ซึ่งอาจยังไม่สอดคล้องกับปัจจัยที่ชุมชนให้ความสำคัญในการตัดสินใจมีส่วนร่วม ในขณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุป และอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรเสริมสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้เป็นแนวทางขับเคลื่อนความร่วมมือกับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจาก “ด้านวิสัยทัศน์” มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อสารเป้าหมายยุทธศาสตร์ และการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการนำชุมชนเข้ามามีบทบาทร่วมกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมคุณธรรม–จริยธรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากชุมชน ผลวิจัยชี้ว่าคุณธรรม–จริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดโครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล การสื่อสารอย่างโปร่งใส การมีจริยธรรมในการบริหารงาน และการจัดการที่เป็นธรรม เพื่อตอกย้ำบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ชุมชนไว้วางใจ

1.3 ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมด้านกฎหมาย

การศึกษา การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหาเชิงระบบ และทักษะการสื่อสารกับชุมชน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่ผลวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น ทักษะการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหา

1.4 ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านที่ยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะด้านวิชาการ ควรสร้างระบบหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการด้านวิชาการ เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมบทบาทของชุมชนให้มากขึ้นในด้านที่ยังมีความเข้มแข็งน้อย

1.5 ควรวางระบบการประเมินร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เนื่องจากผลวิจัยพบว่า “การมีส่วนร่วมในการประเมินผลทั้งระหว่างดำเนินงานและหลังสิ้นสุดโครงการ” เป็นประเด็นที่ชุมชนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด โรงเรียนควรสร้างรูปแบบการประเมินร่วม เช่น เวทีสะท้อนผล (Reflection forum), การประเมินแบบมีตัวแทนชุมชน, การใช้ข้อมูลร่วมกันในการปรับปรุงโครงการ และการเปิดเผยผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ เพื่อเพิ่มบทบาทของชุมชนในกระบวนการประเมินอย่างแท้จริง

1.6 ควรเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดหลักสูตรอบรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพที่เน้นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถควบคู่กับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายตัวแปรด้านบริบทชุมชนและลักษณะโรงเรียน โดยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบท เช่น ขนาดโรงเรียน ระดับความเข้มแข็งของชุมชน โครงสร้างประชากร หรือสถานะทางเศรษฐกิจ–สังคมของชุมชน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน และช่วยให้เข้าใจปัจจัยเชิงระบบที่กำหนดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ไม่ได้รวมอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ คุณธรรม–จริยธรรม และภาวะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงควรสำรวจคุณลักษณะอื่นที่อาจมีบทบาท เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership), ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, หรือทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของโมเดลพยากรณ์

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) เพื่อวิเคราะห์เชิงลึก แม้ผลการสำรวจสะท้อนระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับมาก แต่ยังจำเป็นต้องมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์เชิงลึกหรือการประชุมกลุ่ม (Focus group) กับผู้นำชุมชน ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงกลไก (Mechanisms) ที่อธิบายว่าทำไมคุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.4 ควรพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุขั้นสูง (Advanced causal models) โดยมีการพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงซับซ้อนระหว่างคุณลักษณะผู้บริหาร ปัจจัยภายในโรงเรียน พฤติกรรมการสื่อสารกับชุมชน และระดับการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความแม่นยำของการอธิบายความแปรปรวนที่มากกว่า 44.8% ที่พบในการวิจัยครั้งนี้

2.5 ควรเปรียบเทียบข้ามเขตพื้นที่การศึกษา หรือข้ามระดับการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่นำไปใช้ได้กว้างขึ้น ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหลายเขตพื้นที่การศึกษา หรือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา–มัธยมศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างในรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน และตรวจสอบว่าโมเดลอิทธิพลของคุณลักษณะผู้บริหารยังคงสอดคล้องในบริบทที่หลากหลายหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กัญญาพัชร พูลชื่น. (2556). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญชัย สังคะโลก. (2567). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยนครราชสีมา.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชฎารัตน์ เฮงษฎีกุล. (2566). **ความคิดสร้างสรรค์: เกิดขึ้นเองหรือพัฒนาได้**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(2),

ชนิดาภา หามนตรี, ประยูร บุญใช้ และพรเทพ รู้แผน. (2568). **แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5),

ธนชัย อัชชะสวัสดิ์. (2566). **คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญวรรณ รักซ้อน. (2562). **คุณลักษณะของผู้บริหารและทัศนคติต่อวิชาชีพของครูที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในสถานศึกษาของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10(1),

ธิญาดา ภัคธนาภิญโญ. (2565). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา**. โรงเรียนบ้านไร่ต้นสำโรง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.

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

ปรเมศวร์ รอบคอบ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2565). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา**. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 Graduate School Conference 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล (น. 1386–1392). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ปรียวาท น้อยคล้าย. (2559). **การศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3),

พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ). (2565). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ**. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1),

ยุวเรศ ประดู่, บรรจง เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง. (2564). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 2(1),

รัถยานภิศ รัชตะวรรณ, ธมลวรรณ แก้วกระจก, วรรณรัตน์ จงเขตกิจ, ปิยะพร พรมแก้ว, ดลิมา สำแดงสาร, และดลภัฏฐ์ ทรงเลิศ. (2561). **กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาวะ**. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 11(1),

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วสันต์ บัวชุม. (2561). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วารุณี นิลงาม. (2560). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก**. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2),

วิษณุ หยกจินดา. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิธร พิมพ์แก้ว และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ**

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 35(3),

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). **รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7**.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**.

สุดารัตน์ ล้นเหลือ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์, 4(3),

สุดารัตน์ สุริยะวงษ์, ทัศนีย์ บุญมาภิ, สังวาร วังแจ่ม และสุรศักดิ์ สุทธสิริ. (2567). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพสันทราย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(1),

สุธีรา งามเกียรติทรัพย์. (2564). **การสร้างบรรยากาศในการเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์**. วารสารนิเทศศาสตร์เสียงธรรมจากมหายาน, 7(1),

สุธาวี กลิ่นอุบล. (2562). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนันทา เชื่อมทอง, สมหญิง จันทรุไทย และจันทรัตน์ ภคมาศ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสิรินธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2),

สุภาวดี พรหมทะสาร. (2561)**. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของครูผู้ในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). **Rural development participation: Concept and measures for project design, implementation and evaluation**. New York: The Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.

Likert, R. (1967). **The method of constructing an attitude scale**. New York: Wiley & Son.Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1992). **Moral leadership: Getting to the heart of school improvement**. San Francisco: Jossey-Bass.

Shadid, W. (1982). **Access and participation: A theoretical approach. In Participation of the poor in development**. Leiden: University of Leiden.

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

21st CENTURY MANAGEMENT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SRI MUANG SCHOOL GROUP, RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุทิวัส แสงโพธิ์[1], ภูวนัย สุวรรณธารา[2]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
Suthiwat Saengpho[1], Phuwanai Suwantara[2]
Faculty of Graduate, Bangkok Suvarnabhumi University
Corresponding Author E-mail : sp.suthiwat@gmail.com[1], phuwanais@hotmail.com[2]

(Received : January 31, 2026; Edit : February 11, 2026; accepted : February 17, 2026)

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) การเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบดังนี้ 2.1) จำแนกตามเพศของครู พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ 2.3) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่ปฏิบติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.4) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านความมีคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of 21st century management skills of school administrators in Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the 21st century management skills of school administrators in Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, educational level, school size, and work experience of teachers. The research sample consisted of 217 teachers in Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, employing stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a total reliability value of .95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way Analysis of Variance (ANOVA).

The research results found that: 1) Overall, the 21st century management skills of school administrators in Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1, were at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was creativity, followed by vision, while the usage of technology was the lowest. 2) The comparison of the 21st century management skills of school administrators in the Sri Muang School Group under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 yielded the following results. 2.1) Classification by gender indicated no overall statistically significant difference. When considering each aspect, only creativity exhibited a statistically significant difference at the .05 level. 2.2) Classification by educational level showed an overall statistically significant difference at the .05 level. Teachers with a graduate degree had a higher mean than teachers with a Bachelor's degree. When considering each aspect, all categories except vision displayed statistically significant differences at the .05 level. 2.3) Classification by school size revealed an overall statistically significant difference at the .05 level. Teachers in large and extra-large schools had a higher mean than teachers in small schools. When considering each aspect, creativity and human relations differed significantly at the .05 level. 2.4) Classification by work experience resulted in an overall statistically significant difference at the .05 level. Teachers with more than 10 years of experience had a higher mean than teachers with less than 5 years of experience. When considering each aspect, the use of technology and creativity showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords : 21st Century Management Skills, School Administrators, Sri Muang School Group, Rayong Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบกับอาเซียนหรือนานาชาติตลอดจนเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายความว่าเรียนรู้เพื่อให้ได้วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องให้ได้ทั้งสาระวิชา และได้ทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558 : 2-3) ดังนั้นในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ อีกทั้งทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านรูปแบบเศรษฐกิจการพึ่งพาอาศัยในที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป (สุกรรยา อังคุระษี, 2565 : 12)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด และอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษาจะบังเกิดผลดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพการบริหารงาน คือ ทักษะในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาความสำเร็จของผู้บริหาร สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้นองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่ง ได้แก่ ทักษะของผู้บริหาร ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการจนทำให้เกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงนับว่าสิ่งเหล่านี้เป็นภาระสำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะเป็นที่ยอมรับต่อนานาชาติก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัฒน์ (วัฒนา อภิวัน, 2564 : 24) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรมีทักษะที่สำคัญจำเป็นดังนี้ ทักษะด้านวิสัยทัศน์ เพื่อช่วยในการกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา วางเป้าหมายที่จะดำเนินการร่วมกันทั้งองค์การ ทักษะด้านการพัฒนาสภาพ การเรียนการสอน สร้างมาตรฐานที่ดีทั้งด้านอาคารสถานที่ สื่อและอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การเรียนรู ทักษะด้านการพัฒนาโครงสร้างองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กร ออกแบบระบบการทำงานตามโครงสร้าง วางเป้าหมายตัวชี้วัดแก่บุคลากรและทีมงานเพื่อลงสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทักษะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการวางแผนออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนนิเทศ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทักษะด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพครู เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ที่ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายและประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมและความสำเร็จของโรงเรียนกับกลุ่มผู้ปกครองและผู้นำชุมชนได้ (Trilling and Fadel, 2009 : 50; Day and Sammons, 2016 : 7)

โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในเครือทั้งสิ้นจำนวน 12 โรงเรียน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มศรีเมืองเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่าน

มา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการปรับตัวและการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีของบุคลากร การพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้านของครูนั้นต้องมีมากเป็นพิเศษโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน บุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสม (สนอง เพ็รชฉกรรจ์ม, 2567 : สัมภาษณ์) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาที่พบในเชิงพื้นที่ว่า 1) ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ทำให้การบริหารงาน การสื่อสาร และการจัดการข้อมูลขาดประสิทธิภาพ โรงเรียนบางแห่งมีระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ล้าสมัย ส่งผลให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถเรียนรู้หรือปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เต็มที่ ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือด้านเทคนิค ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างล่าช้า งบประมาณด้านเทคโนโลยีมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ หรือพัฒนาระบบได้เพียงพอต่อความต้องการ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม เน้นการปฏิบัติตามระเบียบมากกว่าการสร้างนวัตกรรม ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ไม่มีระบบรางวัลหรือการยอมรับต่อแนวคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้บริหารขาดแรงผลักดันในการริเริ่มสิ่งใหม่ การอบรมส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นเรื่องระเบียบ กฎหมาย หรือการบริหารทั่วไป แต่ยังขาดหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจง่ายหรือเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและบรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น บางครั้งผู้บริหารเน้นการสั่งการมากกว่าการรับฟัง ทำให้ครูและบุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน การบริหารที่ขาดความเที่ยงธรรมอาจสร้างความขัดแย้งภายในองค์กรและทำให้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารลดลง และ 4) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารบางส่วนยังไม่มีเป้าหมายหรือแนวทางการพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน ไม่สามารถกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษายุคใหม่ การกำหนดวิสัยทัศน์มักเกิดจากผู้บริหารเพียงลำพัง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ทำให้ขาดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและไม่เกิดพลังในการขับเคลื่อนตามเป้าหมาย (ภีรดา นาคเรืองศรี, 2567 : สัมภาษณ์)

สภาพปัญหาที่พบในเชิงพื้นที่ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความจำเป็นเร่งด่วน เนื่องจากบริบทเฉพาะของจังหวัดระยองในฐานะพื้นที่ขับเคลื่อนระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมระดับประเทศ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงและแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ข้อจำกัดด้านความคล่องแคล่วทางเทคโนโลยีและการยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิมตามที่ปรากฏในข้อมูลการสัมภาษณ์ ชี้ให้เห็นว่าหากผู้บริหารยังขาดทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลเสียโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการขาดการบูรณาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยลงสู่ห้องเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะที่จำเป็นในการแข่งขันในตลาดแรงงานยุคใหม่ อีกทั้งการบริหารที่ขาดความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์เชิงรุกจะทำให้สถานศึกษาไม่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้นวัตกรรม จนนำไปสู่ภาวะถดถอยทางการศึกษาที่ผู้เรียนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษกลับไม่สามารถเข้าถึงโอกาสหรือประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาทักษะการบริหารที่ครอบคลุมทั้งด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ และวิสัยทัศน์ในครั้งนี้ จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารให้เท่าทันต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ เพื่อให้โรงเรียนในกลุ่มศรีเมืองให้สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและสร้างอนาคตที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น บ่งชี้ให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะการบริหารที่คาดหวังในยุคปัจจุบันกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ที่ยังคงเผชิญข้อจำกัดในหลากมิติ ทั้งด้านความเท่าทันทางเทคโนโลยี การสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการกำหนดทิศทางองค์กรเชิงรุก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ด้วยความสำคัญดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอย่างยั่งยืน

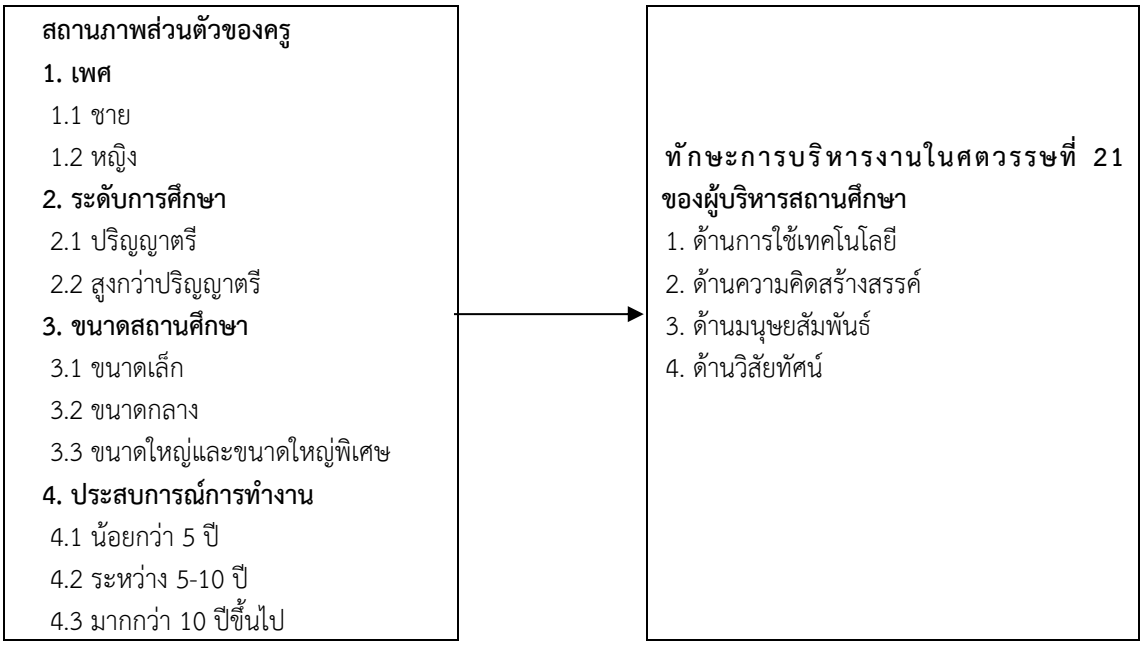
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Baird (2006 อ้างถึงใน แพรดาว สนองผัน, 2557 : 34) Weigel (2012 อ้างถึง ใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 306) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560 : 39) ไกรศร เจียมทอง (2561 : 9-10) ปัทมพร พงษ์เพชร (2561 : 7) มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 15) พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563 : 124) สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564 : 13-16) นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 5) มลฤดี สวนดี (2565 : 9) สุกรรยา อังคุระษี (2565 : 5) ประกอบด้วยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ด้านวิสัยทัศน์ ดังแผนภาพที่ 1



สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 492 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 217 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ตัวแปรต้น จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

1.1 เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง

1.2 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) ขนาดเล็ก (2) ขนาดกลาง (3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ

1.4 ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) ระหว่าง 5-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านการใช้เทคโนโลยี

2.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.4 ด้านวิสัยทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 34 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิด และทฤษฎีตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence : IOC) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า โดยพบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 (ทุกข้อคำถาม) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับพบว่า มีค่าเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุเคราะห์จากฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2568 ถึง วันที่ 20 มีนาคม 2568 ซึ่งได้รับข้อมูลกลับคืนครบถ้วนจำนวน 217 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามn = 217

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	71	32.71
(2) หญิง	146	67.29
รวม	**217**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
(1) ปริญญาตรี	150	69.12
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	67	30.88
รวม	**217**	**100.00**
3. ขนาดสถานศึกษา		
(1) เล็ก	31	14.28
(2) กลาง	66	30.41
(3) ใหญ่และใหญ่พิเศษ	120	55.31
รวม	**217**	**100.00**

ตารางที่ 1 (ต่อ) n = 217

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
(1) น้อยกว่า 5 ปี	92	42.39
(2) ระหว่าง 5-10 ปี	76	35.02
(3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	49	22.59
รวม	**217**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบดังนี้ 1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 2) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 3) ขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.31 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 และ 4) ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02

2. การศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.16	.55	มาก	4
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.24	.45	มาก	1
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.22	.58	มาก	3
4. ด้านวิสัยทัศน์	4.23	.49	มาก	2
รวม	**4.21**	**.45**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = .45) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = .49) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .58) และด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = .55) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานของครู

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ขนาดสถานศึกษา และ 4) ประสบการณ์ทำงาน ของครู โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ถึง 6 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P
	ชาย (n = 71)		หญิง (n = 146)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.19	.53	4.15	.56	.541	.589
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.38	.39	4.17	.47	3.481*	.001
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.24	.73	4.22	.50	.289	.773
4. ด้านวิสัยทัศน์	4.32	.59	4.18	.43	1.919	.056
รวม	**4.28**	**.49**	**4.18**	**.43**	**1.594**	**.112**

*P < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้นด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 150)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 67)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.07	.54	4.38	.50	-4.170*	.000
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.18	.47	4.38	.38	-3.292*	.001
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.15	.57	4.40	.58	-2.953*	.004
4. ด้านวิสัยทัศน์	4.18	.47	4.32	.53	-1.904	.059
รวม	**4.14**	**.44**	**4.37**	**.43**	**-3.544***	**.001**

*P < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแปรปรวนทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวมและรายด้าน

n = 217

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.015	2	.507	1.687	.188
	ภายในกลุ่ม	64.360	214	.301		
	รวม	65.374	216			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.499	2	2.249	11.796*	.000
	ภายในกลุ่ม	40.807	214	.191		
	รวม	45.305	216			
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.282	2	1.141	3.367*	.036
	ภายในกลุ่ม	72.520	214	.339		
	รวม	74.802	216			
4. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.862	2	.431	1.763	.174
	ภายในกลุ่ม	52.298	214	.244		
	รวม	53.159	216			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.634**	**2**	**.817**	**4.076***	**.018**
	ภายในกลุ่ม	**42.901**	**214**	**.200**		
	รวม	**44.535**	**216**			

*P < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบความแปรปรวนทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยี

และด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแปรปรวนทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูโดยรวมและรายด้าน

n = 217

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	P
1. ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	6.733	2	3.367	12.286*	.000
	ภายในกลุ่ม	58.641	214	.274		
	รวม	65.374	216			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.607	2	.803	3.935*	.021
	ภายในกลุ่ม	43.698	214	.204		
	รวม	45.305	216			
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.887	2	.443	1.284	.279
	ภายในกลุ่ม	73.916	214	.345		
	รวม	74.802	216			
4. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.209	2	.604	2.490	.085
	ภายในกลุ่ม	51.950	214	.243		
	รวม	53.159	216			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.751**	**2**	**.876**	**4.380***	**.014**
	ภายในกลุ่ม	**42.784**	**214**	**.200**		
	รวม	**44.535**	**216**			

จากตารางที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความแปรปรวนทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ทันสมัย ปรับองค์กรให้ก้าวทันยุค พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนทัศน์ใหม่ สนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมเพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ ใช้การสื่อสารที่ชัดเจน ขับเคลื่อนองค์กรด้วยยุทธศาสตร์บริหารสมัยใหม่ พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณและสื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอ ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร เคารพวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ปรับวิธีการสอนให้สร้างสรรค์ ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และบูรณาการทักษะชีวิตและสังคม รวมถึงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับทริลลิ่งและเฟเดล (Trilling and Fadel, 2009 : 50) กล่าวว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ สื่อสาร และร่วมมือ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมพร พงษ์เพชร (2561 : 9) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกรรยา อังคุระษี (2565 : 65) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุดเป็นอันดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีความคิดเชิงบวก ใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กร และมองโลกอย่างหลากหลายและกว้างไกลแตกต่างจากเดิม สอดคล้องกับโรบินสัน (Robinson, 2011 : 187) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพราะช่วยให้สามารถคิดนอกกรอบ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และนำแนวคิดใหม่มาพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อำมโภช และสายสุดา เตียเจริญ (2566 : 47-48) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยี แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย แต่ผลการวิจัยโดยรวมของด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเชี่ยวชาญในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2561 : 45) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับเรเยส เรเยส และเซโลริโอ (Reyes, Reyes, and Selorio, 2023 : 58) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้นำการศึกษาที่มหาวิทยาลัยในเมืองมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 86) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา อำมโภช และสายสุดา เตียเจริญ (2566 : 47-48) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานของครู

2.1 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารทุกเพศมีความใกล้เคียงกัน การปฏิบัติงานจริงส่งผลให้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมใกล้เคียงกัน อีกทั้งมาตรฐานวิชาชีพและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดกรอบทักษะและคุณสมบัติที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี ทำให้เพศไม่เป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างอย่างชัดเจน ดังที่พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563 : 9) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงาน การดำเนินกิจกรรม โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 86) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติพิรญา โพธิ์ทอง เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2565 : 90) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะมีทักษะการบริหารที่มากกว่าเนื่องจากได้รับการศึกษาและการฝึกฝนที่ลึกซึ้งและหลากหลายก่อนที่จะเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาที่สูงช่วยให้มีความเข้าใจทางทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารจัดการอย่างมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในในด้านกฎหมายการศึกษา การเงิน และนโยบายที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 36) ที่ระบุว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการที่ลึกซึ้งและหลากหลาย สามารถนำทฤษฎีและแนวคิดทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการพัฒนานโยบายการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ มุสิโก และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567 : 1951-1952) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชนก มุกธวัตร ชูชีพ ประทุมเวียง และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2568 : 2663-2664) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนตามสายงาน ทำให้ครูผู้สอนเข้าถึงผู้บริหารได้ยาก ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารสามารถดูแลและสื่อสารได้โดยตรงโดยไม่ต้องผ่านลำดับชั้น ส่งผลให้ครูและผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานหลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษายังนำไปสู่ความคาดหวังต่อทักษะการบริหารที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยในสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีทรัพยากรจำกัดและบุคลากรน้อย ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงทักษะการบริหารแบบรอบด้าน ที่สามารถลงมือปฏิบัติร่วมกับครูได้ในทุกมิติ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษซึ่งมีความซับซ้อนขององค์กรสูง ผู้บริหารกลับต้องเน้นหนักไปที่ทักษะการบริหารจัดการเชิงซ้อน เพื่อกำกับติดตามโครงสร้างสายงานที่ยุ่งยากและการบริหารทรัพยากรจำนวนมากให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องใช้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพ เนื่องจากไม่มีผู้ช่วยรองรับภาระงาน จึงทำให้ครูในแต่ละขนาดของสถานศึกษามีมุมมองต่อทักษะของผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 215) กล่าวว่า ลักษณะโครงสร้างและขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กมักต้องทำงานหลายด้านและมีความใกล้ชิดกับครูมากกว่า ทำให้ต้องใช้ทักษะการบริหารหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของอติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564 : 94) ได้ศึกเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร รอดไพบูลย์ (2565 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีมีการรับรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีทั้งภาพรวม ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันทุกคนได้มีโอกาสทำงานกับผู้บริหารหลายยุคหลายสมัย โดยแต่ละคนล้วนมีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน มีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้ครูรับรู้แตกต่างกัน ตามประสบการณ์ที่ครูได้รับทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ความคิด และมุมมองที่กว้างขึ้น ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำงานมากกว่าและได้ผ่านพ้นอุปสรรคมากกว่า จนมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงทักษะด้านความคิดรวบยอด ต่อ

การคำนึงถึงความสามารถด้านการสื่อสารการจัดการผ่านสื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ ของผู้บริหารได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับวัฒนา อภิวัน (2564 : 89) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพราะประสบการณ์จะช่วยให้เรามีความเข้าใจและสามารถคาดการณ์ในเรื่องต่าง ๆได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจะทำให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มากขึ้นในทุกด้านโดยครูคาดหวังว่าประสบการณ์ของผู้บริหารจะช่วยพัฒนาหน่วยงานและสถานศึกษามากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564 : 127) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสัตตบุษย์ โพธิรุท (2564 : 173) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรับส่งข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ มีการใช้เทคโนโลยีในการสั่งการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ และจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และเท่าทันต่อการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการด้านการใช้เทคโนโลยี

1.2 จากผลการศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 รองจากสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความจริงใจในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สร้างแรงจูงใจของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ เพื่อให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.3 จากผลการศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 รองจากสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรอย่างเหมาะสม และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสังกัดอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จันทิมา อำมโภช และสายสุดา เตียเจริญ. (2566, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13 (2), 47-61.

ฉัตรชนก มุกธวัตร ชูชีพ ประทุมเวียง และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2568, มกราคม-เมษายน). **การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10 (1), 2663-2680.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21**. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียนทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2565, กันยายน-ธันวาคม). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12 (3), 90-102.

ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564, กุมภาพันธ์). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6 (2), 126-138.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสิทธิ์ มุสิโก และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2567, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9 (2), 1951-1966.

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

พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พรพิมล แก้วอุทัศน์. (2563). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี**. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรดาว สนองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภีรดา นาคเรืองศรี. (2567, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการสถานศึกษา, โรงเรียนบ้านคลองทราย. สัมภาษณ์.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มลฤดี สวนดี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วัฒนา อภิวัน. (2564). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ**

การอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

สนอง เพ็รชฉกรรจ์. (2567, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการสถานศึกษา, โรงเรียนวัดชากลูกหญ้า. สัมภาษณ์.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

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

สุกรรยา อังคุระษี. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper and Row.

Day and Sammons. (2016). **Successful School Leadership**. Berkshire : Education Development Trust.

Hoy and Miskel. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice**. 8th ed. New York : McGraw-Hill

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

Reyes III, R. C., Reyes, J. P., and Selorio, A. B. (2023, November). **21st Century Leadership Skills of Academic Heads towards High-Performance Organization Framework**. Docens Series in Education, 5, 58–80.

Robinson, K. (2011). **Out of our minds: Learning to be creative**. 2nd ed. Chichester : Capstone Publishing.

Trilling, B., and Fadel, C. (2009). **21st century skills: Learning for life in our times**. San Francisco : Jossey-Bass.

การศึกษาพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

THE STUDY OF THE DEVELOPMENT OF MATHEMATICS LEARNING ACHIEVEMENT IN STATISTICS THROUGH THE REALISTIC MATHEMATICS EDUCATION APPROACH FOR GRADE 8 STUDENTS

ธารารัตน์ ใจมนต์[1], พินดา วราสุนันท์[2], รัตนาภรณ์ หงษ์คำมี[3], จิรชัย งามยิ่งยศ[4], สิริมา ศิริฤกษ์[5]
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [1,2], โรงเรียนบางบัวทอง[3], โรงเรียนคงทองวิทยา[4],
โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน[5]
Thararat Jaimon[1], Pinda Varasunun[2], Rattanaporn Hongkummee[3], Jirachai Ngamyingyod[4], Sirima Sirileak[5]
Kasetsart University[1,2], Bangbuathong School[3], Kongthongwittaya School[4],
Kasetsart University Laboratory School, Kamphaeng Saen Campus[5]
Corresponding Author E-mail : thararat240147@gmail.com[1], doypinda@hotmail.com[2],
rattapornchaumram@gmail.com[3], ngamyingyod_j@kongthong.ac.th[4], sirima.s@ku.th[5]

(Received : February 1, 2026; Edit : February 14, 2026; accepted : February 17, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70 2) ศึกษาพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนหลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/6 โรงเรียนบางบัวทอง จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test for one Sample และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated-ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70 พบว่า ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.00)

2. ผลการวิเคราะห์พัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (RME) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สรุปว่ามีพัฒนาการที่ดีขึ้นโดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\overline{X}_{\text{ก่อนเรียน}}$= 7.14, $\overline{X}_{\text{ระหว่างเรียน}}$= 10.19 และ $\overline{X}_{\text{หลังเรียน}}$= 9.16)

3. ความพึงพอใจของนักเรียนหลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : พัฒนาการ, ผลสัมฤทธิ์, การศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to examine the mathematics learning achievement in statistics of Grade 8 students taught through the Realistic Mathematics Education (RME) approach in comparison with the criterion of 70 percent, 2) to investigate the development of students' mathematics learning achievement, and 3) to study students' satisfaction after learning through the RME approach. The sample consisted of 37 Grade 8 students from class 2/6 at Bangbuathong School. The research instruments included lesson plans, achievement test, and satisfaction questionnaire. Data were analyzed using mean, percentage, standard deviation, one-sample t-test, and repeated measures analysis of variance (Repeated Measures ANOVA). The results revealed that:

1. The post-learning mathematics achievement in statistics of students taught through the RME approach did not meet the 70 percent criterion, with an overall mean score of 64.00 percent. ($\overline{X}$=64.00%)

2. Students' mathematics learning achievement showed significant development, as the scores during learning and after learning were significantly higher than the pre-learning scores at the .05 level ($\overline{X}_{\text{pre-test}}$= 7.14, $\overline{X}_{\text{mid-instruction scores}}$ = 10.19 และ $\overline{X}_{\text{post-test}}$ = 9.16)

3. Students' overall satisfaction toward learning mathematics through the RME approach was at the highest level.

Keywords : Development, Learning Achievement, Realistic Mathematics Education (RME)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล คิดอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการตัดสินใจในสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงได้อย่างรอบคอบและสามารถการแก้ปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์จึงต้องพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้านทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการและด้านเจตคติ โดยการจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมซึ่งจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา การสื่อสารและสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ การเชื่อมโยง การให้เหตุผล และการคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ในแง่ของการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์มาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เห็นได้จากการผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567 ที่เป็นการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่ากับ 26.53 ซึ่งมีคะแนนต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับรายวิชาอื่นที่สอบร่วมด้วย (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2567) นอกจากนี้ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนเกินร้อยละ 60 ไม่สามารถทำข้อสอบ PISA ได้ จึงนับว่าการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในรายวิชาคณิตศาสตร์นับเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนควรตระหนักและหาแนวทางแก้ไข ประกอบกับผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์ผู้สอนโรงเรียนบางบัวทอง พบว่านักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ตนเองสอนนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ส่วนใหญ่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงสนใจพัฒนาผลสัมฤทธิ์กับนักเรียนที่ตนเองสอน

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในปัจจุบัน คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (Realistic Mathematics Education: RME) เพราะคณิตศาสตร์คือชีวิตและถือกำเนิดจากปัญหาในชีวิตจริง (Freudenthal, 2012 อ้างถึงใน Inci, Peker, and Kucukgencay, 2023) ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ผู้เรียนจะสร้างการเรียนรู้ที่มีความหมายในกระบวนการคิดของตนเองโดยการเชื่อมโยงความรู้แบบไม่เป็นทางการกับความรู้แบบเป็นทางการผ่านการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ความรู้แบบไม่เป็นทางการดังกล่าวจะค่อย ๆ แปรเปลี่ยนเป็นความรู้แบบเป็นทางการภายในโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียน(Heuvel-Panhuizen and Drijvers, 2000) ซึ่งการให้นักเรียนได้คิดค้นคณิตศาสตร์โดยนำปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตจริงมาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้และการพัฒนามโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์โดยปัญหาหรือสถานการณ์นั้นอยู่ในบริบทที่นักเรียนมีความคุ้นเคย สามารถเข้าใจสถานการณ์ปัญหาได้ดีและมีความหมายต่อนักเรียน หลังจากนั้นให้นักเรียนพัฒนาโมเดลแบบไม่เป็นทางการที่สร้างขึ้นเองในระหว่างการแก้ปัญหาผ่านการอภิปรายร่วมกัน จนกระทั่งได้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ที่เป็นแบบแผน (เกศินี เพ็ชรรุ่ง, 2556) ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ด้วย RME นั้นสามารถช่วยให้นักเรียนได้ทำความเข้าใจบริบทปัญหาร่วมกันอภิปรายปัญหา หาคำตอบของปัญหา และสามารถทำให้นักเรียนปรับใช้รูปแบบการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในสถานการณ์อื่นได้อย่างเหมาะสม หัวใจสำคัญของแนวคิดดังกล่าวช่วยเปลี่ยนโจทย์ในกระดาษให้เป็นโจทย์เชิงบริบทส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อีกด้วย (Laurens et al., 2017 อ้างถึงใน นวลประภัสสร์ ก้อนพิลา, 2564)

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่นำแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงมาพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เช่น งานวิจัยของ Nur ใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงร่วมกับสื่อรูปธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพทักษะการสอนของครู พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านพุทธิพิสัยสูงขึ้นและครูมีทักษะการสอนสูงขึ้นเช่นกัน (Nur, 2023) และในบริบทของไทยงานวิจัยของ มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา ได้ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ในชีวิตจริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และเจตคติสูงขึ้น (มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา, 2550) ต่อมา ทนงเกียรติ พลไชยา และ ภูชิต ภูชำนิ ได้พัฒนาการสอนโดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยเลย พบว่า ผลสัมฤทธิ์และเจตคติของนักเรียนสูงขึ้น (ทนงเกียรติ พลไชยา และ ภูชิต ภูชำนิ, 2560) นอกจากนี้ ณัฐดนัย โสทะ และ วนินทร พูนไพบูลย์พิพัฒน์ พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงเพื่อส่งเสริมการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีระดับการเรียนรู้เรื่องคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี (ณัฐดนัย โสทะ และ วนินทร พูนไพบูลย์พิพัฒน์, 2564)

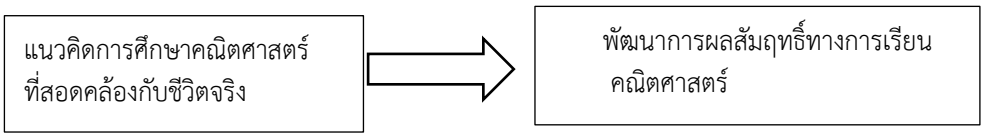
ตามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

โรงเรียนบางบัวทอง เรื่อง สถิติ เนื่องจากเนื้อหาในรายวิชาดังกล่าวมีความเหมาะสมกับแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของไทยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเท่านั้น งานวิจัยในครั้งนี้จึงสนใจต่อยอดงานวิจัยในอดีตโดยศึกษาพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนและนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนรายวิชาคณิตศาสตร์ให้มีความเหมาะสมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70
2. เพื่อศึกษาพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่อง สถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ 70
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างเรียนและหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
3. ความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่อง สถิติ อยู่ในระดับมากขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางบัวทอง จำนวน 12 ห้อง มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 450 คน จัดห้องเรียนแบบคละความสามารถ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/6 จำนวน 37 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

ตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง

ตัวแปรตาม คือ พัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ3) แบบสอบถามความพึงพอใจ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง จำนวน 8 แผนการเรียนรู้ เมื่อผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสอนคณิตศาสตร์จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.54-4.83 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกแผน
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นแบบปรนัย 4

ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ โดยแบ่งการสอบเป็น 3 ช่วงเวลา คือ การสอบก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน ช่วงเวลาละ 15 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านสอนคณิตศาสตร์จำนวน 3 ท่าน ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างกับนักเรียนที่เรียนเนื้อหาเรื่องสถิติมาแล้วมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.28 – 0.72 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 – 0.89 ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในสูตรครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.79

3. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง สถิติ จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการทดสอบก่อนเรียนด้วยการให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ จากนั้นดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ 4 แผน ดำเนินการทดสอบระหว่างเรียนและดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ต่ออีก 4 แผน หลังเสร็จสิ้นการเรียนการสอนแล้ว สอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยแบบสอบถามและดำเนินการสอบหลังเรียนอีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ด้วยสถิติ t-test for one Sample และวิเคราะห์พัฒนาการด้วยการวัดซ้ำ Repeated-ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอนย่อยดังนี้

1. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70 พบว่า คะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 9.60 จากคะแนนเต็ม 15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.00 เมื่อทดสอบคะแนนหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 สรุปได้ว่า ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (p=0.986) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70

$\bar{X}$ หลังเรียน (เต็ม 15)	SD	statistic	df	p
9.60	2.40	-2.30	36	0.986

2. ผลการศึกษาพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติโดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ผลการวิเคราะห์พัฒนาการด้วยความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติโดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการทดสอบ 3 ครั้ง (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2) ดำเนินการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยระหว่างทุกคู่ของระดับตัวแปรที่วัดซ้ำมีค่าเท่ากันหรือไม่ด้วยสถิติ Mauchly's Test of Sphericity ผลของการทดสอบพบว่าไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น (p = .002) แปลความได้ว่า ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์จากการวัดซ้ำแต่ละครั้งแตกต่างกันจึงต้องมีการปรับองศาอิสระในการทดสอบด้วยสูตร Greenhouse - Geisser ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p=.000) ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

Tests of Within-Subjects Effects						
Source	สถิติ	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
จำนวน	Greenhouse-	194	1.537	126.23	64.667	.000**

ครั้ง (time)	Geisser					
Mauchly's Test of Sphericity: Mauchly's W = .699, Approx. Chi-Square = 12.551, df = 2, p = .002**						

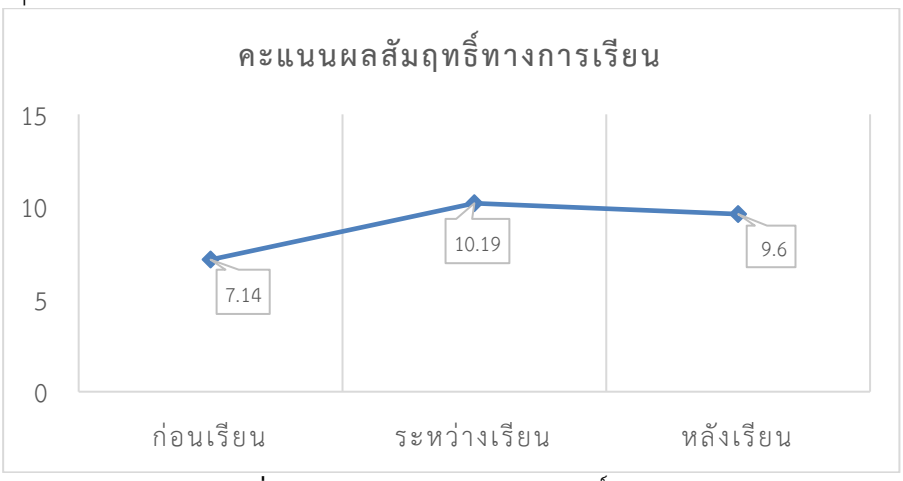
** p < .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมิน 3 ระยะพบว่ามีความแตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 คู่คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3 และกราฟดังแสดงในภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมิน 3 ระยะ

การทดสอบ	**$\bar{X}$ (เต็ม 15)**	**SD**	**ก่อนเรียน**	**ระหว่างเรียน**	**หลังเรียน**
ก่อนเรียน	7.14	2.16	-		
ระหว่างเรียน	10.19	1.61	3.054*	-	
หลังเรียน	9.60	2.40	2.459*	-.595	-

* p < .05



ภาพที่ 1 กราฟแสดงพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมิน 3 ระยะ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่อง สถิติ

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงโดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, SD = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในภาพรวมทั้ง 3 ด้านประกอบด้วยด้านบรรยากาศในห้องเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านประโยชน์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านบรรยากาศในห้องเรียนมีผลการประเมินสูงที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อรายการย่อยมีผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันนั้นเป็นข้อรายการย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, SD = 0.56) รองลงมาคือ นักเรียนชอบการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง ($\bar{X}$ = 4.70, SD = 0.59) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่อง สถิติ

ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD
ด้านบรรยากาศในห้องเรียน	**4.64**	**0.62**
บรรยากาศในชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.65	0.54
บรรยากาศในชั้นเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.65	0.59

ประเด็นการประเมินความพึงพอใจ	$\overline{X}$	SD
บรรยากาศในชั้นเรียนให้อิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น	4.65	0.68
นักเรียนมีความสนุกสนานในกิจกรรมการเรียนรู้	4.62	0.68
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	**4.63**	**0.62**
นักเรียนชอบการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (RME)	4.70	0.59
กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่พบในชีวิตประจำวันได้	4.59	0.69
นักเรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน	4.57	0.69
นักเรียนได้ฝึกทักษะการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์กับชีวิตจริง	4.54	0.59
ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	4.73	0.56
ด้านประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมการเรียนรู้	**4.60**	**0.64**
ผู้สอนอภิปรายแนวคิดและแนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น	4.60	0.69
ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง สถิติในวิชาคณิตศาสตร์มากยิ่งขึ้น	4.57	0.59
ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์กับชีวิตจริงได้	4.62	0.64
ภาพรวม	**4.62**	**0.63**

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ 70 พบว่า ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ($\overline{X}$ = 9.60, SD = 2.40) โดยค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 64.00 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลประภัสสร์ ก้อนพิลา ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่องอัตราส่วนและร้อยละที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นวลประภัสสร์ ก้อนพิลา, 2564) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา ได้ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ในชีวิตจริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่าคะแนนหลังเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70 เช่นกัน โดยมีคะแนนหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 61.40 (มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา, 2550) ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ และงานวิจัยในต่างประเทศของ Nur ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยการใช้แนวการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงโดยแบ่งออกเป็น 2 วงรอบพบว่า วงรอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับพอใช้ และวงรอบที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับดี ทั้งนี้หากพิจารณาค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนในงานวิจัยของ Nur แม้ว่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นร้อยละพบว่า ร้อยละโดยเฉลี่ยเท่ากับ 64 ยังถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเมื่อเทียบกับคะแนนก่อนเรียนที่พบว่าร้อยละโดยเฉลี่ยเท่ากับ 47.60 เท่านั้น Nur จึงถือว่าผลการวิจัยเป็นที่น่าพอใจและผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น (Nur, 2023)

2. ผลการวิเคราะห์พัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติ โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการทดสอบ 3 ครั้ง สรุปว่ามีพัฒนาการโดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามโดยคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Nur ใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงร่วมกับสื่อรูปธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพทักษะการสอนของครู พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านพุทธิพิสัยสูงขึ้น (Nur, 2023) และในบริบทของไทยงานวิจัยของ มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา ได้ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ในชีวิตจริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเช่นกัน (มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา, 2550)ต่อมา ทนงเกียรติ พลไชยา และ ภูชิต ภูชำนิ พัฒนาการสอนโดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยเลย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น (ทนงเกียรติ พลไชยา และ ภู

ชิต ภูชำนิ, 2560) ดังนั้นสรุปได้ว่าแผนการสอนตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงในการวิจัยครั้งนี้สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้และออกแบบได้สอดคล้องกับหลักการสำคัญของแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงประกอบด้วย 1) หลักการด้านกิจกรรมและการลงมือปฏิบัติ 2) หลักการด้านความเป็นจริงที่เน้นการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ในชีวิตจริง 3) หลักการด้านระดับโดยผู้เรียนต้องผ่านระดับความเข้าในหลายระดับ 4) หลักการด้านความเชื่อมโยงโดยมีการบูรณาการคณิตศาสตร์อย่างหลากหลาย 5) หลักการด้านปฏิสัมพันธ์ การอภิปราย การทำงานกลุ่ม และ 6) หลักการด้านการชี้นำโดยครูควรมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมผู้เรียน (Heuvel-Panhuizen and Drijvers 2000)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เรื่อง สถิติ พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและรายการย่อยทุกข้อรายการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามกระบวนการที่มีความเหมาะสม โดยผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญของการวิจัยในครั้งนี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกแผนการจัดการเรียนรู้ และผลการวิจัยยังพบว่าองค์ประกอบที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจสูงที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Laurens et al. ที่กล่าวว่าแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ดียิ่งขึ้นรวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อีกด้วย (Laurens et al., 2017 อ้างถึงในนวลประภัสสร์ ก้อนพิลา, 2564) และผลการประเมินความพึงพอใจในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่นำแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือ นรินทรา มิ่งโอโล ที่ใช้แนวคิดดังกล่าวเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เรื่อง สมการเชิงอนุพันธ์สามัญพบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมดังกล่าวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (นรินทรา มิ่งโอโล, 2568) ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจในครั้งนี้สูงกว่างานวิจัยของ โสภา เหลืองวรวัฒนา, พินดา วราสุนันท์ และ พรพรรณภสร ศรีจำพันธ์ หลังใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่อง สถิติ กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสุมารผดุงวิทย์” พบว่าโดยภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (โสภา เหลืองวรวัฒนา, พินดา วราสุนันท์ และ พรพรรณภสร ศรีจำพันธ์, 2566) ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากหลังจากนำแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงนั้นยังสอดคล้องกับนฤนาท เอี่ยมฉ่ำ ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวเพิ่มเสริมสร้างการคิดเชิงคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมากเช่นกัน (นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ, 2565)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจของผู้เรียนให้มากขึ้นคือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สอบถามเรื่องที่ต้องการทราบได้อย่างถ่องแท้และสามารถส่งเสริมความกล้าแสดงออกทางความคิด ตลอดจนการมีความพึงพอใจต่อการเรียนคณิตศาสตร์ในระดับดีมาก ดังนั้นแนวคิดดังกล่าวควรดำเนินการควบคู่กับการให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก การเปิดโอกาสให้ซักถามเพื่อให้ผู้เรียนการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยอาศัยความเสียสละและทุ่มเทของผู้สอนอย่างสม่ำเสมอจะทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. จากผลการวิจัยพบว่าเมื่อผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำเสนอความคิดของตนเองโดยไม่เน้นการตัดสินว่าถูกหรือผิด ฝึกความกล้าแสดงออกทำให้ผู้เรียนในห้องเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและได้เห็นวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายรูปแบบมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยศึกษาผลที่มีต่อตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการให้เหตุผล ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ และความคิดสร้างสรรค์

2. ควรมีการนำเทคนิคต่างๆมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนและความกล้าแสดงออก รวมถึงการทำงานกลุ่มร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

Heuvel-Panhuizen, M. V. D. (2003). **The Didactical Use of Models in Realistic Mathematics Education : an Example From a Longitudinal Trajectory on Percentage**. Educational Studies in Mathematics, 54(1), 9–35.

Heuvel-Panhuizen, M. V. D. and Drijvers, P. (2014). **Realistic Mathematics Education**. Retrieved September 26, 2025 from https://www.icrme.net/uploads/1/0/9/8/109819470/rme_encyclopaediamathed.pdf

Heuvel-Panhuizen and Drijvers. (2000). **Realistic Mathematics Education**. Recontextualization in Mathematics Education, 713-717.

Inci, A. M., Peker, B., and Kucukgencay, N. (2023). **Realistic mathematics education**. Current Studies in Educational Disciplines, 66-83.

Nur. (2023). **Increasing the Quality of Mathematics Learning Through Realistic Mathematics Education Assisted by Manipulative Media**. The Future of Education Journal, 2(1), 379-390.

เกศินี เพ็ชรรุ่ง. (2556). **การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเพื่อส่งเสริมมโนทัศน์และความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐดนัย โสทะ และ วนินทร พูนไพบูลย์พิพัฒน์. (2564). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงเพื่อส่งเสริมการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(1), 66-77.

ทนงเกียรติ พลไชยา และ ภูชิต ภูชำนิ. (2560). **การพัฒนาการสอนโดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยเลย**. วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง, 1(1), 28-36.

นรินทรา มิ่งโอโล. (2567). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงเรื่อง สมการเชิงอนุพันธ์สามัญเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์**. วารสารราชพฤกษ์, 23(1), 82-98.

นวลประภัสสร์ ก้อนพิลา. (2564). **ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงเรื่องอัตราส่วนและร้อยละที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤนาท เอี่ยมฉ่ำ. (2565). **การพัฒนารูปแบบการสอนตามแนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงร่วมกับแนวคิด Model-Eliciting Activies เพื่อเสริมสร้างการคิดเชิงคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มะลิวรรณ ศรีชัยปัญญา. (2550). **ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับสถานการณ์ในชีวิตจริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). **ค่าสถิติพื้นฐาน O-NET**. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2568 , จาก https://newonetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx

โสภา เหลืองวรวัฒนา, พินดา วราสุนันท์ และ พรพรรณภสร ศรีจำพันธ์. (2566). **การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แนวคิดการศึกษาคณิตศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง**. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15(43), 91-99.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพมหานคร.

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ACADEMIC ADMINISTRATION OF EXTRA-LARGE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

ศิรินทร์ คนซื่อ[1], กมลทิพย์ ทองกำแหง[2]
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Sirin Khonsue[1], Kamoltip Thongkamhaeng[2]
Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail : 6714470064@rumail.ru.ac.th[1], kamoltip.t@rumail.ru.ac.th[2]

(Received : February 6, 2026; Edit : February 17, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 333 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011, p.147) และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 4.31) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.23) 2) การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ, สพม. สมุทรปราการ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of academic administration in extra-large secondary schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, and 2) compare the levels of academic administration among these extra-large schools. The sample consisted of 333 government teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using Cohen's (Cohen, Manion and Morrison, 2011, p.147) sample size table and selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Scheffé's multiple comparison method.

The research findings revealed that: 1) The overall level of academic administration in extra-large secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, as perceived by government teachers, was at a high level both overall and in each individual aspect. The aspect with the highest mean score was educational supervision ($\bar{x}$ = 4.31), while the aspect with the lowest mean score was curriculum development within the school ($\bar{x}$ = 4.23) 2) A comparison of the levels of academic administration in extra-large secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, based on teachers' opinions, showed no statistically significant differences at the .05 level. However, when classified by position, statistically significant differences were found at the .05 level. Exceptions were found in the areas of curriculum development within the school, measurement, evaluation and credit transfer, and learning process development, which showed no statistically significant differences at the .05 level.

Keywords : Academic Administration, Extra-Large School, The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakarn

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการสร้างพลเมืองไทยที่เป็นพลโลก มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คุณภาพครูที่แตกต่างกัน การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา การจัดการเรียนการสอนที่ยังเน้นเนื้อหามากกว่าการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ที่ยังไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; Pholphirul, 2023) ซึ่งในบริบทพื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการ เป็นเขตอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศ มีนิคมอุตสาหกรรม ท่าเรือและศูนย์กลางโลจิสติกส์ขนาดใหญ่ รวมถึงมีการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีประชากรมีความหลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ภาษาและวัฒนธรรม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จึงมีจำนวนนักเรียนจำนวนมาก และมีความแตกต่างของผู้เรียนสูง ความซับซ้อนดังกล่าว ก่อให้เกิดความท้าทายในการบริหารงานวิชาการในระบบการบริหารจัดการหลายด้าน ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจพื้นที่ การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2568; Hoy & Miskel, 2013) โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการซับซ้อนและต้องใช้ระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน (Fullan, 2011) หากการบริหารงานวิชาการไม่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน อาจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อสะท้อนสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน วิเคราะห์ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทจังหวัดสมุทรปราการ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

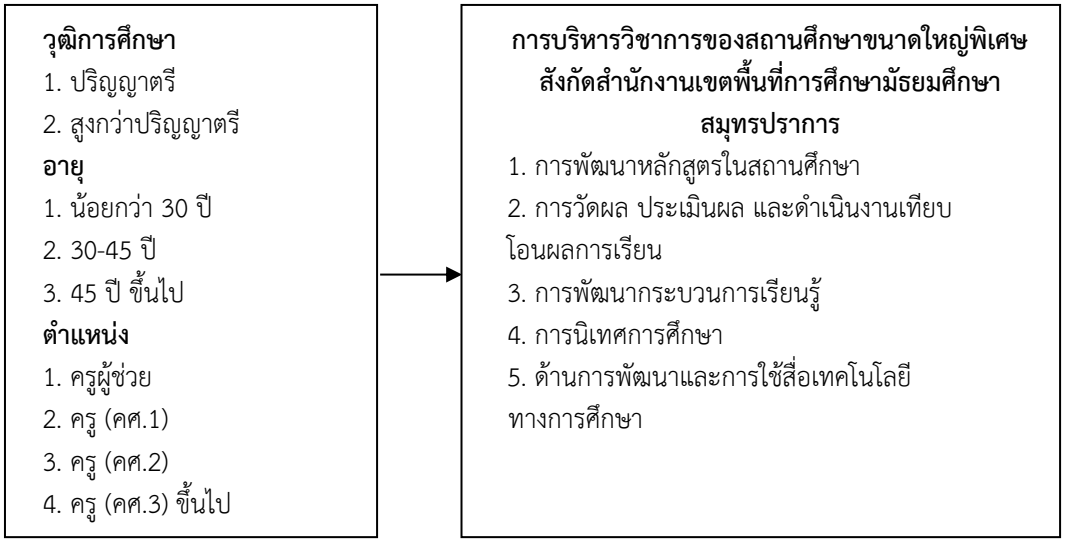
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับ มาก

2. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา อายุ และตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,398 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 333 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้สหวิทยาเขตของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สหวิทยาเขต ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม มา 1 กลุ่มสหวิทยาเขต สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และขั้นตอนที่ 3 สุ่มข้าราชการครูแต่ละสถานศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา อายุ และตำแหน่ง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การนิเทศการศึกษา5) ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก
2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา

3. สร้างข้อคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อ (Content Validity) จำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

6. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ผ่าน Google Forms เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้าราชการครูในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน QR DODE ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามอายุและตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's Multiple Comparison Method) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 243 คน จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 73 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน ร้อยละ 27 อายุ พบว่าข้าราชการครูอายุ 30-45 ปี จำนวนมากที่สุด จำนวน 151 คน ร้อยละ 40.35 อายุน้อยกว่า 30-45 ปี จำนวน 134 คน ร้อยละ 40.24 และอายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน ร้อยละ 14.40 ตำแหน่ง ครู (คศ.1) จำนวน 105 คน จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 31.53 ครู (คศ.2) จำนวน 93 คน ร้อยละ 27.13 ครูผู้ช่วย จำนวน 79 คน ร้อยละ 23.72 และครู (คศ.3) ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	**$\bar{X}$**	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับที่**
1.	การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.23	0.61	มาก	5
2.	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน	4.27	0.57	มาก	2
3.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.27	0.58	มาก	3
4.	การนิเทศการศึกษา	4.31	0.58	มาก	1
5.	การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.27	0.59	มาก	4
รวม		**4.27**	**0.56**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่างกัน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	**ปริญญาตรี**		**สูงกว่าปริญญาตรี**		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	**$\bar{X}$**	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.29	0.59	4.07	0.63	2.976	0.332
2. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน	4.32	0.57	4.15	0.56	2.380	0.689
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.32	0.59	4.13	0.53	2.735	0.278
4. การนิเทศการศึกษา	4.36	0.58	4.16	0.56	2.858	0.331
5. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.32	0.60	4.13	0.55	2.694	0.233
รวม	**4.32**	**0.56**	**4.13**	**0.53**	**2.881**	**0.381**

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจำแนกตามอายุ ต่างกัน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	อายุ			F	p
	$\bar{X}$ น้อยกว่า 30 ปี	$\bar{X}$ 30-45 ปี	$\bar{X}$ 45 ปีขึ้นไป		
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.27	4.24	4.11	1.477	0.230
2. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน	4.31	4.29	4.23	0.394	0.675
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.29	4.30	4.26	0.106	0.899
4. การนิเทศการศึกษา	4.36	4.28	4.30	0.580	0.560
5. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.33	4.24	4.26	0.665	0.515
รวม	**4.31**	**4.27**	**4.23**	**0.433**	**0.649**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจำแนกตาม ตำแหน่ง ต่างกัน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ตำแหน่ง				F	p
	$\bar{X}$ ครูผู้ช่วย	$\bar{X}$ ครู (คศ.1)	$\bar{X}$ ครู (คศ.2)	$\bar{X}$ ครู (คศ.3) ขึ้นไป		
1. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.07	4.11	4.11	4.12	1.004	0.391
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินงาน เทียบโอนผลการเรียน	4.12	4.10	4.06	4.09	1.175	0.319
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.13	4.15	4.15	4.09	1.021	0.384
4. การนิเทศการศึกษา	3.96	4.03	4.16	4.29	35.526*	0.000
5. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.89	4.02	4.06	4.27	48.139*	0.000
รวม	**4.03**	**4.08**	**4.10**	**4.17**	**27.55***	**0.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ยกเว้น ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé's Multiple Comparison Method) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวม

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ครู ผู้ช่วย	ครู (คศ.1)	ครู (คศ. 2)	ครู (คศ.3) ขึ้นไป
		4.03	4.08	4.10	4.17
1. ครูผู้ช่วย	4.03		*	*	*
2. ครู (คศ.1)	4.08	*			*
3. ครู (คศ.2)	4.10	*			*
4. ครู (คศ.3) ขึ้นไป	4.17	*	*	*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกับข้าราชการครู ตำแหน่งครู (คศ. 1) ครู (คศ. 2) และ ครู (คศ. 3 ขึ้นไป) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสะท้อนความเข้มแข็งของระบบการจัดการภายในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดองค์การเชิงระบบของ Hoy and Miskel, (2013) ที่เห็นว่าคุณภาพจะเกิดขึ้นเมื่อกลไกด้านนโยบาย โครงสร้าง ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กรทำงานสอดประสานกันตลอดสายงานวิชาการ นอกจากนี้ ด้านนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับสูง ยังสอดคล้องกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน Hallinger and Murphy (1985) และหลักการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2011) ที่เน้นการติดตามคุณภาพการสอนด้วยข้อมูลจริง อย่างไรก็ดี แม้ด้าน “การพัฒนาหลักสูตร” จะอยู่ในระดับมาก แต่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องสมรรถนะและบริบทท้องถิ่น อันเป็นประเด็นที่รายงานเชิงนโยบายในประเทศที่ชี้ว่า เป็นจุดที่ควรเร่งพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผลลัพธ์โดยรวมจึงทั้งยืนยันข้อค้นพบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาของไทย (พัชญ์พิชา จันทา, 2563; ศิริวัฒน์ บุญโตนด, 2565) และชี้ทิศทางเชิงปฏิบัติว่าควรถ่ายโอนความเข้มแข็งของระบบนิเทศ ประเมินไปสู่การออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ด้านการนิเทศการศึกษา ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการนิเทศการศึกษาได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความเข้มแข็งในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดปฏิทินนิเทศชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และใช้การนิเทศเชิงกัลยาณมิตรที่ให้คำแนะนำสร้างสรรค์มากกว่าการควบคุม ทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนมากกว่าการตรวจสอบ การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอนของ Hallinger and Murphy (1985) ที่เน้นบทบาทผู้บริหารในการติดตามผลการเรียนการสอนโดยตรง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัฒน์ บุญโตนด (2565) ที่พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อระบบการนิเทศมากที่สุด เพราะช่วยพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรง อย่างไรก็ตาม แม้การนิเทศจะมีประสิทธิภาพ แต่หากเน้นที่เอกสารหรือขั้นตอนที่เป็นทางการมากเกินไปก็อาจไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพการเรียนการสอนจริงในห้องเรียนได้เต็มที่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าระบบการประเมินของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความเป็นมาตรฐานและครอบคลุม โดยครูผู้สอนมีการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งการสอบแบบปรนัย อัตนัย การประเมินตามสภาพจริง และโครงงานตลอดจนการจัดซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Tyler (1949) ที่ชี้ว่าการประเมินต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตวุฒิ การดี (2565) ที่ระบุว่าการเทียบโอนผลการเรียนมีส่วนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเส้นทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม หากโรงเรียนยังไม่สามารถนำข้อมูลจากการวัดผลเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตร และปรับการเรียนการสอนจริง ผล

การประเมินก็อาจเป็นเพียงเครื่องมือเชิงปริมาณมากกว่าการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แสดงถึงความพยายามของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการจัดกิจกรรม Active Learning, Project-based Learning และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างรอบด้าน แนวทางนี้สอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสม์(Constructivism) ของ Dewey (1938) ที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเองและยังสอดคล้องกับงานของ ธันยาภรณ์สังข์เมือง (2565) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและสามารถจัดกิจกรรมที่หลากหลายกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม แม้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้จะอยู่ในระดับมาก แต่หากขาดการเชื่อมโยงกลับไปยังผลการประเมินและการพัฒนาหลักสูตรก็อาจทำให้กระบวนการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง และไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการลงทุนในระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องเรียนอัจฉริยะ รวมถึงการอบรมครูด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถของครูในการประยุกต์ใช้สื่อและนวัตกรรมการสอน สอดคล้องกับทฤษฎี TPACK ที่ชี้ว่า ครูต้องมีความรู้ด้านเนื้อหา (Content) ด้านวิธีสอน (Pedagogy) และด้านเทคโนโลยี (Technology) ควบคู่กัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) ที่พบว่าการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีช่วยให้ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนตอบโจทย์ผู้เรียนได้จริง อย่างไรก็ดี หากการใช้เทคโนโลยียังมุ่งเน้นที่เครื่องมือมากกว่าการออกแบบการเรียนรู้ ก็อาจกลายเป็นการใช้ทรัพยากรโดยไม่เกิดประสิทธิผลที่แท้จริงต่อผู้เรียน

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ วุฒิการศึกษา ผลการวิจัยที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอกไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการ สะท้อนว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานที่ชัดเจน และใช้แนวปฏิบัติเดียวกันทั้งองค์กร ไม่ว่าครูจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็ตาม การรับรู้คุณภาพการบริหารยังคงสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดองค์การของ Hoy & Miskel (2013) ที่มองว่าโครงสร้างและมาตรฐานงานมีบทบาทกำกับพฤติกรรมของบุคลากรมากกว่าปัจจัยด้านทุนการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ที่ชี้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านระบบและนโยบาย ทำให้ครูทุกคนรับรู้การบริหารในมาตรฐานเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผลนี้อาจสะท้อนว่าความต่างด้านวุฒิการศึกษาไม่ได้แปรเปลี่ยนเป็นความต่างของมุมมองต่อระบบการบริหาร แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่ควรออกแบบการพัฒนาครูตามสมรรถนะและความต้องการเฉพาะรายบุคคล อายุ ผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการรับรู้ระดับการบริหารงานวิชาการทั้งภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารวิชาการในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีมาตรฐานที่เป็นเอกภาพ ครอบคลุม และเสมอภาคต่อบุคลากรทุกกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดองค์การเชิงระบบของ Hoy and Miskel (2013) ที่ชี้ว่าโครงสร้างและนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคลากรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับหลักการ Equity in Education ของ UNESCO ที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการในโรงเรียน งานวิจัยของ ชนมพรรษ เทียมดวงแข (2566) รายงานผลใกล้เคียงกันว่า เพศไม่ใช่ตัวแปรที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้คุณภาพการบริหารวิชาการ ตำแหน่ง ผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อระดับการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินงานเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันย่อมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของครู ผู้บริหาร หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ ซึ่งมีส่วนร่วมโดยตรงในการวางนโยบายและกำหนดแผนงาน ย่อมรับรู้ความเข้มแข็งของการบริหารมากกว่าครูผู้สอนทั่วไปที่ปฏิบัติงานในห้องเรียน ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้บทบาท (Role Perception Theory) ที่มองว่าตำแหน่งและความรับผิดชอบในองค์การ ส่งผลต่อวิธีที่บุคลากรประเมินระบบงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรไลลา หลังปูเต๊ะ (2565) ที่พบว่า ตำแหน่งงานสัมพันธ์กับโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายจึงก่อให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้การบริหารงานวิชาการ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างเวทีสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของครูในทุกตำแหน่ง เพื่อให้การรับรู้และความเข้าใจต่อการบริหารงานวิชาการมีความใกล้เคียงกันมากขึ้น ลดช่องว่างระหว่าง “นโยบายในระดับบริหาร” กับ “การปฏิบัติในระดับห้องเรียน”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่น จังหวัดสมุทรปราการ เป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ ท่าเรือ ธุรกิจบริการ และการท่องเที่ยว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียนในการร่วมออกแบบ ปรับปรุง และประเมินหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่อย่างแท้จริง

1.2 ควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไปสู่การปรับปรุงกระบวนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้การประเมินไม่เพียงเป็นเครื่องมือเชิงเอกสาร แต่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.3 การนิเทศการศึกษาควรเน้นการนิเทศเชิงพัฒนา (Developmental Supervision) ที่เน้นการโค้ชชิ่งการเป็นกัลยาณมิตร และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการตรวจสอบเอกสาร เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพครูและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 ควรเพิ่มโอกาสให้ครูทุกตำแหน่งเข้าถึงการอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการบูรณาการ TPACK และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียนในยุคดิจิทัล

1.5 เนื่องจากผลการวิจัยชี้ว่ามีความแตกต่างตามตำแหน่ง ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนทั่วไป หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้บริหาร เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ข้ามตำแหน่งเพื่อเชื่อมโยงมุมมองเชิงนโยบายและการปฏิบัติจริงในห้องเรียนให้สอดคล้องกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาด้วยวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตชั้นเรียนเพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและกลไกที่แท้จริงของผลการวิจัย

2.2 ควรขยายการศึกษาไปยังโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางเพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจของครู และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชน

2.4 ควรมีการศึกษาผลเชิงประจักษ์ของการบริหารงานวิชาการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบความ

เอกสารอ้างอิง

กันตวุฒิ การดี. (2565). **แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21**. กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. พริกหวานกราฟฟิค.

ชนมพรรษ เทียมดวงแข. (2566). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธันยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต** 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นูรไลลา หลังปูเต๊ะ. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

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

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). **การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิริวัฒน์ บุญโตนด. (2564). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2568). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.** https://www.sesaosp.go.th/2025/?p=10337

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. พริกหวานกราฟฟิค.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). **Research methods in education**. (7 th ed.). New York: Routledge.

Dewey, J. (1938). **Experience and education**. Macmillan.

Fullan, M. (2011). **Whole-system change**. Open University Press.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Assessing the instructional leadership behavior of principals.** The Elementary School Journal, 86(2), 217–247.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational administration: Theory, research, and practice** (9th ed.). McGraw-Hill.

Koompai, S., & Rakangthong, N. K. (2022). **A comparison of educational inequality between the urban high school and rural high school in Nakhon Si Thammarat, Thailand.** Journal of Management Information and Decision Sciences, 25(S2),1–16. https://www. abacademies.org/articles/acomparison-of-educational inequality-between-the-urban-high- school-and-rural-high-school-in-nakhon-si-thammarat-thaila.pdf

Pholphirul, P. (2023). **Teacher shortages and educational outcomes: Evidencefrom Thailand.** Cogent Education, 10(1), 2243126. https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2243126

Tyler, R. W. (1949). **Basic principles of curriculum and instruction**. University of Chicago Press.

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

INHIBITING FACTORS AFFECTING ENGLISH MAJOR UNDERGRADUATES' WRITING ABILITY AT BANGKOK THONBURI UNIVERSITY

ชญาณัช เกตุชาติ[1], รตัญญู หลงรัก[2]
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี[1], มหาวิทยาลัยบูรพา[2]
Chayanach Katechard[1], Ratanyoo Longrak[2]
Bangkok Thonburi University[1], Burapha University[2]
Corresponding Author E-mail: Chayanch@gmail.com[1], Addmuscleclinicz@gmail.com[2]

(Received : January 17, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : January 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยมุ่งศึกษาการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตพิสัย ปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน ปัจจัยด้านภาษา ภาวะติดขัดในการเขียน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน งานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนช่องว่างการวิจัยที่พบว่า แม้นักศึกษาเอกภาษาอังกฤษจะได้รับการเรียนการสอนด้านภาษาและทักษะการเขียนมากกว่านักศึกษาสาขาอื่น แต่ยังคงประสบอุปสรรคในการเขียนภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติด้านอารมณ์ ความมั่นใจ และกระบวนการเขียนเชิงวิชาการ ซึ่งยังขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาการรับรู้ของนักศึกษาในบริบทอุดมศึกษาไทยอย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Cronbach's alpha = 0.87) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่านักศึกษารับรู้ถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษตามการรับรู้ของนักศึกษาในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตพิสัย และปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน (ค่าเฉลี่ย = 3.09) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย = 3.07) นอกจากนี้ นักศึกษายังรับรู้ถึงข้อจำกัดด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย = 3.00) และภาวะติดขัดในการเขียน (ค่าเฉลี่ย = 3.02) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาเอกภาษาอังกฤษไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ทางภาษาเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันของหลายปัจจัย ทั้งด้านภาษา ด้านจิตพิสัย และกระบวนการเรียนรู้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษา โดยเน้นการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ที่เอื้อต่อความมั่นใจ ลด ความวิตกกังวล และส่งเสริมการเรียนรู้การเขียนอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเขียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การเขียนภาษาอังกฤษ, ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค, การรับรู้ของผู้เรียน, ความวิตกกังวลในการเขียน, ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ

Abstract

This study aimed to explore inhibiting factors affecting English writing ability as self-perceived by undergraduate students majoring in English at Bangkokthonburi University. The study focused on students' perceptions of affective factors, writing apprehension factors, linguistic factors, writer's block factors, and tactical factors related to English writing. This research was grounded in a research gap indicating that although English major students receive more extensive language and writing instruction than students in other disciplines, they continue to experience persistent difficulties in English writing, particularly in affective dimensions, self-confidence, and academic writing processes. However, empirical studies examining these issues in the Thai higher education context remain limited. This study employed a survey research design. The participants consisted of 83 undergraduate students majoring in English who completed the questionnaire. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire with a high level of reliability (Cronbach's alpha = 0.87). Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation. The findings showed that the students perceived inhibiting factors affecting their English writing ability at a moderate to relatively high level across all dimensions investigated. The factors with the highest mean scores were affective factors and writing apprehension factors (mean = 3.09), followed by tactical factors related to teaching and learning strategies (mean = 3.07). In addition, the students perceived linguistic limitations, such as limited vocabulary and writing mechanics (mean = 3.00), as well as writer's block during the writing process (mean = 3.02). The results indicated that English writing ability among undergraduate English majors was not influenced by linguistic knowledge alone but results from the interaction of multiple factors, including linguistic, affective, and learning process-related factors. The findings of this study evidence for improving the teaching and learning of English writing in higher education. Emphasis should be placed on creating a supportive learning environment that enhances students' confidence, reduces writing anxiety, and promotes systematic writing processes to support the sustainable development of students' English writing skills.

Keywords : English writing ability, inhibiting factors, learners' perception, writing apprehension, English as a foreign language (EFL)

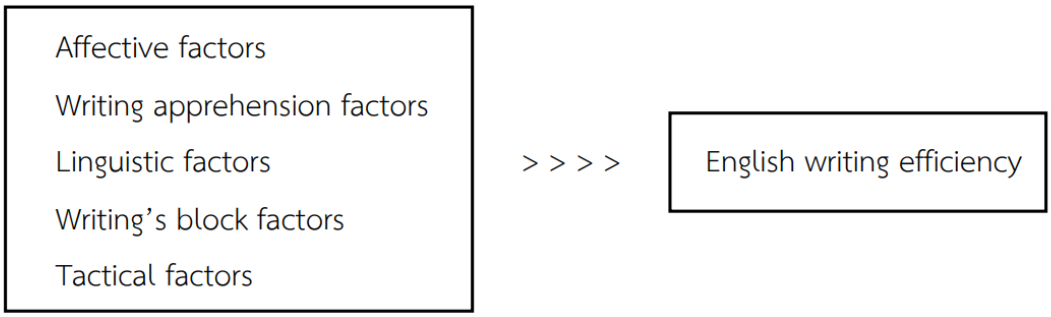
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเขียนเป็นทักษะทางภาษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการเรียนภาษาอังกฤษ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สะท้อนความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบลายลักษณ์อักษร โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา การเขียนภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้เชิงวิชาการ การทำวิจัย และการสื่อสารในระดับสากล นักวิชาการด้านการเขียนเห็นพ้องกันว่าการเขียนมิใช่เพียงผลลัพธ์ของการใช้ภาษา หากแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทางปัญญาที่ซับซ้อน ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การพัฒนาแนวคิด การเรียบเรียงภาษา และการตรวจแก้งานเขียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งเป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการเรียบเรียงความคิดและการปรับปรุงแก้ไขงานเขียนอย่างเป็นระบบ (Flower & Hayes, 1981; Hyland, 2019) อย่างไรก็ตาม การเขียนภาษาอังกฤษถือเป็นทักษะที่ท้าทายสำหรับผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ เนื่องจากผู้เรียนต้องบูรณาการความรู้หลายด้านพร้อมกัน ทั้งไวยากรณ์ คำศัพท์ โครงสร้างงานเขียน และการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมในเชิงวิชาการ (Hyland, 2003; Richards & Renandya, 2002) งานวิจัยที่ผ่านมาได้รายงานว่าผู้เรียนจำนวนมากประสบปัญหาในการสร้างประโยคที่ถูกต้อง การพัฒนาย่อหน้าให้มีเอกภาพ และการถ่ายทอดแนวคิดอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงานเขียนและความมั่นใจของผู้เรียน (Fareed et al., 2016) ในบริบทของประเทศไทย นักศึกษาไทยยังคงประสบความยากลำบากในการเขียนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการเขียนเชิงวิชาการ เนื่องจากความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษเป็นผลลัพธ์ของปัจจัยหลายด้านที่ทำงานร่วมกัน งานวิจัยด้านผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (English as a foreign language, EFL) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านจิตพิสัยและความวิตกกังวลในการเขียนมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการเขียนของผู้เรียน (Cheng, 2002) ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านภาษา ได้แก่ ความรู้ด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ และโครงสร้างประโยคที่จำกัด ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการถ่ายทอดความคิดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ (Hyland, 2003; Richards & Renandya, 2002) นอกจากนี้ ผู้เรียนจำนวนมากยังเผชิญกับภาวะติดขัดในการเขียน เช่น การไม่สามารถเริ่มต้นหรือพัฒนางานเขียนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมักมีความเกี่ยวข้องกับการขาดทักษะด้านกระบวนการเขียนและประสบการณ์ในการเขียนเชิงวิชาการ อีกทั้ง การขาดกลยุทธ์ในการเขียน เช่น การวางแผน การร่าง การปรับปรุงแก้ไขงานเขียน และการใช้แหล่งข้อมูลอย่างเหมาะสม ยังส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาคุณภาพงานเขียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัจจัยเหล่านี้โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา และอาจนำไปสู่ปัญหาด้านการอ้างอิงและจริยธรรมทางวิชาการโดยไม่เจตนา (Li & Casanave, 2012; Lei & Hu, 2015; Watcharapunyawong & Usaha, 2013) แม้ว่านักศึกษาเอกภาษาอังกฤษจะได้รับการเรียนการสอนด้านภาษาและทักษะการเขียนมากกว่านักศึกษาสาขาอื่น แต่ผลการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่านักศึกษาในกลุ่มนี้ยังคงประสบอุปสรรคในการเขียนภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติด้านจิตพิสัย ความมั่นใจ และกระบวนการเขียนเชิงวิชาการ ปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจากแรงกดดันด้านความคาดหวัง ความเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และการประเมินผลที่มุ่งเน้นความถูกต้องทางภาษาและผลลัพธ์ของงานเขียนมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้นักศึกษาเกิดความวิตกกังวลและพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการเขียน (Cheng, 2002) นอกจากนี้ ในบริบทการเรียนการสอนภาษาอังกฤษยุคดิจิทัล ผู้เรียนจำนวนมากต้องเผชิญกับความท้าทายรูปแบบใหม่ เช่น การใช้เครื่องมือช่วยเขียนและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ โปรแกรมตรวจไวยากรณ์หรือแอปพลิเคชันช่วยสร้างข้อความ ซึ่งแม้จะช่วยลดภาระด้านภาษาในระดับหนึ่ง แต่ก็อาจส่งผลต่อภาวะติดขัดในการเขียน ความมั่นใจในการพัฒนาแนวคิดด้วยตนเอง และความวิตกกังวลเกี่ยวกับความถูกต้องทางวิชาการ หากผู้เรียนขาดความเข้าใจในกระบวนการเขียนและการใช้เครื่องมือเหล่านี้อย่างเหมาะสม (Hyland, 2019; Li & Casanave, 2012)

สำหรับบริบทของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จากข้อสังเกตของผู้สอนและผลการประเมินการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา พบว่านักศึกษาจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการพัฒนาแนวคิด การเชื่อมโยงความคิด และการปรับปรุงแก้ไขงานเขียนอย่างเป็นระบบ แม้ว่าจะผ่านการเรียนรายวิชาทางภาษาและการเขียนมาแล้วหลายรายวิชา สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษในบริบทเฉพาะของสถาบัน การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า แม้งานวิจัยจำนวนมากจะให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเขียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (EFL) อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยจำนวนจำกัดที่ศึกษาปัจจัยด้านจิตพิสัย ด้านภาษา ภาวะติดขัดในการเขียน และกลยุทธ์การเขียนในลักษณะบูรณาการ โดยเฉพาะในบริบทของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทย การศึกษาปัจจัยดังกล่าวในเชิงการรับรู้ของผู้เรียนจึงมีความสำคัญ เนื่องจากสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้และอุปสรรคที่ผู้เรียนเผชิญจริงในกระบวนการเขียนภาษาอังกฤษ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการเขียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ ผลการวิจัยคาดว่าจะช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อสำรวจระดับปัจจัยด้านจิตพิสัย ด้านความวิตกกังวลในการเขียน ด้านภาษา ด้านภาวะติดขัดในการเขียน และด้านกลยุทธ์การเขียน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในบริบทของการเรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (EFL)

กรอบแนวคิดการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตพิสัย ด้านความวิตกกังวลในการเขียน ด้านภาษา ด้านภาวะติดขัดในการเขียน และด้านกลยุทธ์การเขียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในบริบทของการเรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (EFL) ปัจจัยด้านจิตพิสัยครอบคลุมความวิตกกังวลในการเขียนและความเชื่อมั่นของผู้เรียน ปัจจัยด้านภาษาสะท้อนความรู้ด้านไวยากรณ์และคำศัพท์ ขณะที่ภาวะติดขัดในการเขียนและกลยุทธ์การเขียนเกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีการเขียนของผู้เรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันและอาจส่งผลต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนในภาพรวม



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 150 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 83 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากจำนวนประชากรอยู่ในขอบเขตที่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพรวมของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษในบริบทของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้อย่างเหมาะสมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเขียนภาษาอังกฤษของผู้เรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านจิตพิสัย (Affective factors) หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และสภาวะทางอารมณ์ของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการเขียนภาษาอังกฤษ 2. ปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน (Writing apprehension factors) หมายถึง ความกลัว ความกังวล หรือความไม่มั่นใจของผู้เรียนเมื่อทำกิจกรรมการเขียนภาษาอังกฤษ. 3. ปัจจัยด้านภาษา (Linguistic factors) หมายถึง ความรู้และความสามารถด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ และโครงสร้างประโยคที่ใช้ในการเขียนภาษาอังกฤษ 4. ปัจจัยด้านภาวะติดขัดในการเขียน (Writing block factors) หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเขียน เช่น การไม่สามารถเริ่มต้นหรือพัฒนาแนวคิดในการเขียนได้อย่างต่อเนื่อง. 5. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การเขียน (Tactical factors) หมายถึง วิธีการหรือกลยุทธ์ที่ผู้เรียนใช้ในการเขียน เช่น การวางแผน การร่าง การทบทวน และการแก้ไขงานเขียน ตัวแปรตาม คือ ผลลัพธ์ที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการเขียนภาษาอังกฤษ (English writing efficiency) หมายถึง ระดับความสามารถของผู้เรียนในการเขียนภาษาอังกฤษตามการรับรู้ของตนเอง ในด้านการถ่ายทอดความคิด ความถูกต้องทางภาษา และความชัดเจนของงานเขียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอิงกรอบแนวคิดด้านการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษและจิตวิทยาการศึกษา เพื่อสะท้อนประสบการณ์ ความรู้สึก และการรับรู้ของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษ แบบสอบถามดังกล่าวนำมาใช้จากงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ก่อนหน้านี้ของ Sasmita และ Tyas (2022) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศและชั้นปี และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา โดยครอบคลุมปัจจัยด้านจิตพิสัย ปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน ปัจจัยด้านภาษา ปัจจัยด้านภาวะติดขัดในการเขียน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน ทั้งนี้ ข้อคำถามในส่วนที่ 2 มุ่งประเมินการรับรู้ของนักศึกษาต่ออุปสรรค และประสบการณ์ในการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุดถึงเห็นด้วยมากที่สุด เพื่อสะท้อนระดับการรับรู้และประสบการณ์ของนักศึกษาเกี่ยวกับ

ตารางที่ 2 ชั้นปีของผู้ตอบแบบสอบถาม

	Number of students	Percentage
First year	0	0%
Second year	34	41%
Third year	23	27.7%
Fourth year	26	31.3%
Total	83	100%

การเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษในบริบทระดับอุดมศึกษา แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.87 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (EFL) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตพิสัย ความวิตกกังวล แรงจูงใจ และอุปสรรคในการเขียน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและการดำเนินการวิจัย. 2. จัดเตรียมเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยอิงกรอบแนวคิดที่กำหนด เพื่อสะท้อนประสบการณ์และการรับรู้ของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษ 3. ดำเนินการขอรับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดเตรียมเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และแบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย. 4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายหลังได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรม โดยชี้แจงรายละเอียดการเข้าร่วมการวิจัยและขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยอย่างสมัครใจ 5. ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับ จัดระเบียบข้อมูล และเตรียมความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีที่กำหนด เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง เป็นระบบ และน่าเชื่อถือ **การ**

วิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศและชั้นปี โดยใช้ความถี่และร้อยละ. 2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านจิตพิสัย ปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน ปัจจัยด้านภาษา ปัจจัยด้านภาวะติดขัดในการเขียน และปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน รวมถึงระดับการรับรู้ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงระดับของปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา ผลการวิเคราะห์ถูกนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

คำอธิบายเชิงพรรณนา เพื่อแสดงภาพรวมของข้อมูลและแนวโน้มของปัจจัยที่ศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน

ตารางที่ 1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 83 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.1 ขณะที่เพศชายมีสัดส่วนร้อยละ 28.9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 2 ชั้นปีของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 83 คน ส่วนใหญ่อยู่ในชั้นปีที่ 2 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือชั้นปีที่ 4 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และชั้นปีที่ 3 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ขณะที่ไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามในชั้นปีที่ 1 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4

ตารางที่ 3 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านจิตพิสัย(Affective Factors)

ตารางที่ 3 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านจิตพิสัย		
	Mean	S.D.
English writing is difficult and stressful for me	3.00	0.91
I face many obstacles in English writing activities	2.98	0.81
I am afraid of writing because I cannot write better or as well as the other friends	3.04	1.14
I am not confident in my ability to express ideas in writing	3.00	1.12
I often just copy-paste people's writing on the internet	3.29	1.10
Sometimes I also copy-paste my friend's work	3.27	1.13
I have yet to find a strong reason why I should learn to write English	3.08	1.06
Summary	3.09	1.04

จากตารางที่ 3 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านจิตพิสัยที่เกี่ยวข้องกับการเขียนภาษาอังกฤษโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.09, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การคัดลอกผลงานเขียนจากแหล่งข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต (M = 3.29, S.D. = 1.10) และการคัดลอกงานเขียนของเพื่อน (M = 3.27, S.D. = 1.13) รองลงมา

ตารางที่ 1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม		
	Number of students	Percentage
Male	24	28.9%
Female	59	71.1
Total	83	100%

คือ การขาดเหตุผลหรือแรงจูงใจที่ชัดเจนในการเรียนการเขียนภาษาอังกฤษ (M = 3.08, S.D. = 1.06) และความกลัวการเขียนเนื่องจากไม่สามารถเขียนได้ดีเท่าผู้อื่น (M = 3.04, S.D. = 1.14) ขณะที่ความรู้สึกว่าการเขียนภาษาอังกฤษเป็นเรื่องยากและก่อให้เกิดความตึงเครียด รวมถึงความไม่มั่นใจในการแสดงแนวคิดผ่านการเขียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน (M = 3.00)

ตารางที่ 4 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน (Writing Apprehension Factors)

ตารางที่ 4 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน		
	Mean	S.D.
I expect to do poorly in English writing activities even before I start writing	3.12	0.71
I feel that I will always make errors in writing	2.89	0.88
I feel that I will always be the last/the worst in writing class	3.16	0.90
No one seemed to enjoy what I have written	3.16	0.89
Even when I had worked hard, I did not get good scores	3.00	1.05
Discussing my writing with my friends is a bad experience because they never appreciate my ideas	3.13	1.02
My teacher never appreciated my writing progress and improvement that made me discouraged	3.19	0.92
Summary	3.09	0.94

จากตารางที่ 4 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.09, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความรู้สึกว่าครูไม่เห็นคุณค่าในความก้าวหน้าและ

พัฒนาการด้านการเขียนของตน (M = 3.19, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่เขียนได้แย่ที่สุดในชั้นเรียน และความรู้สึกว่าผลงานเขียนของตนไม่ได้รับความสนใจหรือการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (M = 3.16) นอกจากนี้ นักศึกษายังมีความคาดหวังว่าจะทำผลงานเขียนได้ไม่ดีตั้งแต่ก่อนเริ่มเขียน (M = 3.12) ขณะที่การรับรู้ว่าตนเองมักทำผิดพลาดในการเขียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน (M = 2.89)

ตารางที่ 5 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านภาษา (Linguistic Factors)

ตารางที่ 5 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านภาษา		
	Mean	S.D.
I face difficulties in making good and correct sentences because of my lack of ability in grammar	2.89	0.94
I always faced problems with tenses that will be used	3.00	0.99
Frequent mistake in grammar affects my effective writing expression	2.90	0.74
It is hard for me to express my ideas because I only knew a few English words	3.06	1.09
I often choose the wrong words to explain/express something in my writing	3.05	0.94
Small errors in writing mechanisms, such as typos.	3.07	0.91
Summary	3.00	0.94

จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านภาษาที่เกี่ยวข้องกับการเขียนภาษาอังกฤษโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.00, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัญหาข้อผิดพลาดเล็กน้อยด้านกลไกการเขียน เช่น การสะกดคำผิด (M = 3.07, S.D. = 0.91) และความยากในการแสดงแนวคิดผ่านการเขียนเนื่องจากมีคำศัพท์ภาษาอังกฤษจำกัด (M = 3.06, S.D. = 1.09) รองลงมาคือ การเลือกใช้คำศัพท์ไม่เหมาะสมในการอธิบายหรือถ่ายทอดแนวคิดในการเขียนภาษาอังกฤษ (M = 3.05) ขณะที่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้กาลและการใช้ไวยากรณ์ รวมถึงความยากในการสร้างประโยคที่ถูกต้องตามหลักภาษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน (M = 2.89–3.00)

ตารางที่ 6 การรับรู้ของนักศึกษาต่อภาวะติดขัดในการเขียน (Writer’s Block Factors)

จากตารางที่ 6 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อภาวะติดขัดในการเขียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.02, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสูญเสียแรงจูงใจระหว่างกระบวนการเขียน (M = 3.13, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ การไม่สามารถเริ่มต้นหรือเขียนต่อได้เนื่องจากขาดแรงจูงใจ (M = 3.08, S.D. = 0.91) และการไม่สามารถพัฒนาแนวคิดระหว่างกระบวนการเขียน (M = 3.08, S.D. = 0.81) ขณะที่ความยากในการเชื่อมโยงแนวคิดระหว่างการเขียน (M= 2.93, S.D. = 0.81) และความยากในการมีสมาธิในการเขียนเป็นระยะเวลานาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.89, S.D. = 1.09)

ตารางที่ 6 การรับรู้ของนักศึกษาต่อภาวะติดขัดในการเขียน		
	Mean	S.D.
During the process of writing, I often get blank and cannot develop my ideas	3.08	0.81
While writing, I usually face difficulties in connecting different ideas	2.93	0.81
It is hard for me to focus on writing for a long period of time	2.89	1.09
Sometimes I lose my motivation during the writing process	3.13	0.91
Being unmotivated becomes one of my biggest issues in starting or continuing my writing	3.08	0.91
Summary	3.02	0.91

ตารางที่ 7 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน (Tactical Factors)

ตารางที่ 7 การรับรู้ของนักศึกษาต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน		
	Mean	S.D.
I do not usually practice writing a lot	3.08	0.91
After finishing my writing, I did not review or proofread my work	3.17	0.99
The detailed feedback from my teacher makes me unaware of my mistakes	3.00	0.81
My teacher gives me fewer opportunities to write	3.02	0.98
Summary	3.07	0.92

จากตารางที่ 7 พบว่า นักศึกษามีการรับรู้ต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการเขียนภาษาอังกฤษโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.07, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การไม่ทบทวนหรือตรวจแก้งานเขียนหลังจากเขียนเสร็จ (M = 3.17, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ การขาดการฝึกฝนการเขียนอย่างสม่ำเสมอ (M = 3.08, S.D. = 0.91) และการรับรู้ว่าได้รับโอกาสในการฝึกเขียนจากผู้สอนในระดับจำกัด (M = 3.02, S.D. = 0.98) ขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับข้อเสนอแนะจากผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.00, S.D. = 0.81)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีการรับรู้ต่อปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษในระดับปานกลางในทุกมิติที่ศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับที่มาและความสำคัญของการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการเขียนภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่มีความซับซ้อน และเป็นหนึ่งในทักษะที่ผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศต้องใช้ความพยายามและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ซึ่งการเขียนมิได้เป็นเพียงการใช้ภาษา หากแต่เป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิดเชิงวิชาการอย่างมีระบบและมีความหมาย ในด้านปัจจัยด้านจิตพิสัย ผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีความรู้สึกตึงเครียด ความไม่มั่นใจ และพฤติกรรมการคัดลอกงานเขียนในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแรงกดดันภายในที่ผู้เรียนเผชิญเมื่อทำกิจกรรมการเขียนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ผู้เรียนเปรียบเทียบความสามารถของตนกับผู้อื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cheng (2002) ที่ชี้ให้เห็นว่าความวิตกกังวลในการเขียนมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการเขียนของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ และอาจนำไปสู่พฤติกรรมหลีกเลี่ยงการเขียนหรือการพึ่งพาแหล่งข้อมูลภายนอกมากเกินไป นอกจากนี้การที่นักศึกษายังไม่เห็นคุณค่าและความเชื่อมโยงของการเขียนภาษาอังกฤษกับเป้าหมายทางวิชาการและการพัฒนาตนเองในระยะยาว อาจเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้แรงจูงใจในการเขียนลดลง แม้ว่าจะเป็นนักศึกษาเอกภาษาอังกฤษก็ตาม สำหรับปัจจัยด้านความวิตกกังวลในการเขียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักศึกษามีความกังวลต่อการประเมินจากครูผู้สอนและการยอมรับจากผู้อื่นในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความรู้สึกว่าความพยายามและพัฒนาการด้านการเขียนของตนไม่ได้รับการเห็นคุณค่าอย่างเพียงพอ ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Richards และ Renandya (2002) ที่ระบุว่าบรรยากาศการเรียนรู้และรูปแบบการให้ข้อเสนอแนะมีบทบาทสำคัญต่อความเชื่อมั่นและแรงจูงใจของผู้เรียน ผลดังกล่าวสะท้อนว่าปัจจัยภายในตัวผู้เรียน เช่น ความวิตกกังวลและความไม่มั่นใจ มีน้ำหนักต่อการรับรู้ปัญหาการเขียนมากกว่าปัจจัยภายนอก อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนยังมีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแปรที่สามารถลดหรือซ้ำเติมความวิตกกังวลดังกล่าวได้ ในด้านปัจจัยด้านภาษา นักศึกษารับรู้ถึงข้อจำกัดด้านคำศัพท์ ไวยากรณ์ และกลไกการเขียนในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความยากในการถ่ายทอดแนวคิดเมื่อมีคลังคำศัพท์จำกัดและการเกิดข้อผิดพลาดด้านกลไกการเขียน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ Hyland (2003) และ Richards และ Renandya (2002) ที่ชี้ว่าความรู้ทางภาษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการเขียนเชิงวิชาการ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าข้อจำกัดด้านภาษาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายปัญหาการเขียนของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน หากแต่ต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านจิตพิสัยและกระบวนการเขียนของผู้เรียน ยิ่งไปกว่านั้น ในด้านภาวะติดขัดในการเขียน (writer's block) ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาประสบปัญหาในการเริ่มต้นและพัฒนางานเขียน รวมถึงการสูญเสียแรงจูงใจระหว่างกระบวนการเขียนในระดับปานกลาง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเขียนของ Flower และ Hayes (1981) ที่มองว่าการเขียนเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ต้องอาศัยการวางแผน การจัดระเบียบความคิด และการปรับปรุงงานเขียนอย่างต่อเนื่อง ภาวะติดขัดในการเขียนดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเขียนอย่างเป็นระบบ เช่น Writing Lab หรือกระบวนการให้เพื่อนช่วยตรวจงานเขียน (peer review) ซึ่งสามารถช่วยลดความวิตกกังวล ส่งเสริมการเริ่มต้นงานเขียน และพัฒนาทักษะการเขียนภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุดท้าย ในด้านปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักศึกษารับรู้ถึงการขาดการฝึกฝนการเขียน

อย่างสม่ำเสมอ การไม่ทบทวนหรือแก้ไขงานเขียนหลังเขียนเสร็จ และโอกาสในการฝึกเขียนที่ยังมีอยู่อย่างจำกัด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Hyland (2019) ที่เน้นว่าการพัฒนาทักษะการเขียนจำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาในภาพรวม ปัจจัยด้านกลยุทธ์การเรียนการสอนอาจทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ (key driver) ของปัญหาการเขียนภาษาอังกฤษ เนื่องจากรูปแบบการสอนที่มุ่งเน้นความถูกต้องทางภาษาเพียงอย่างเดียว หรือการขาดการสะท้อนกลับเชิงพัฒนา อาจซ้ำเติมความวิตกกังวลและภาวะติดขัดในการเขียนของผู้เรียน โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาเป็นผลจากการเกื้อหนุนกันของหลายปัจจัย ทั้งด้านจิตพิสัย ความวิตกกังวล ความรู้ทางภาษา กระบวนการเขียน และกลยุทธ์การเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและงานวิจัยก่อนหน้าในบริบทของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ ผลการวิจัยช่วยให้เข้าใจประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทอุดมศึกษาไทยได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยที่พบว่านักศึกษารับรู้ถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษในหลายมิติ ทั้งด้านจิตพิสัย ความวิตกกังวล ข้อจำกัดด้านภาษา ภาวะติดขัดในการเขียน และกลยุทธ์การเรียนการสอน ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเขียนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ไม่มุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์หรือความถูกต้องทางภาษาเพียงอย่างเดียว ผู้สอนควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเขียนภาษาอังกฤษ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการเขียนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาแนวคิด การเขียนร่าง และการปรับปรุงงานเขียนอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมสนับสนุนการเขียนในรูปแบบของ Writing Lab หรือการใช้กระบวนการให้เพื่อนช่วยตรวจงานเขียน (peer review) เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฝึกปรับปรุงงานเขียน และลดความวิตกกังวลในการเขียน นอกจากนี้ ผู้สอนควรทบทวนและปรับกลยุทธ์การสอนเขียนภาษาอังกฤษ โดยลดการมุ่งเน้นความถูกต้องทางภาษาเพียงอย่างเดียว และเพิ่มการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้นักศึกษาตระหนักถึงพัฒนาการของตนเอง เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเขียน และพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านสาขาวิชา ชั้นปี และบริบทของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนภาพรวมของผู้เรียนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยผสานข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามเข้ากับข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิเคราะห์ผลงานเขียนของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการเขียนภาษาอังกฤษได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้านมากยิ่งขึ้น นอกจากการศึกษาการรับรู้ของผู้เรียนแล้ว งานวิจัยในอนาคตอาจพัฒนาการศึกษาที่มุ่งวัดความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษจากผลงานเขียนจริงควบคู่กับการรับรู้ของผู้เรียน เพื่อเปรียบเทียบมุมมองระหว่างผลการประเมินเชิงปฏิบัติกับการรับรู้ของผู้เรียน และสะท้อนภาพการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งควรศึกษาผลของการนำรูปแบบการสอนหรือกิจกรรมการเขียนที่หลากหลายไปใช้ เช่น กิจกรรมที่เน้นกระบวนการเขียนหรือการเรียนรู้เชิงร่วมมือ เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

Cheng, Y. S. (2002). **Factors associated with foreign language writing anxiety.** Foreign Language Annals, 35(6), 647–656. https://doi.org/10.1111/j.1944-9720.2002.tb01903.x

Fareed, M., Ashraf, A., & Bilal, M. (2016). **ESL learners' writing skills: Problems, factors and suggestions.** Journal of Education and Social Sciences, 4(2), 81–92.

Flower, L., & Hayes, J. R. (1981). **A cognitive process theory of writing.** College Composition and Communication, 32(4), 365–387. https://doi.org/10.2307/356600

Hyland, K. (2003). **Second language writing.** Cambridge University Press.

Hyland, K. (2019). **Second language writing (2nd ed.).** Cambridge University Press.

Lei, J., & Hu, G. (2015). **Chinese university EFL students' perceptions of plagiarism.** Journal of English for Academic Purposes, 20, 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jeap.2015.06.001

Li, Y., & Casanave, C. P. (2012). **Two first-year students' strategies for writing from sources: Patchwriting or plagiarism?** Journal of Second Language Writing, 21(2), 165–180. https://doi.org/10.1016/j.jslw.2012.03.002

Richards, J. C., & Renandya, W. A. (2002). **Methodology in language teaching: An anthology of current practice.** Cambridge University Press.

Sasmita, N. M. K., & Tyas, P. A. (2022). **Exploring inhibiting factors in English writing activities among senior high school students.** International Journal of English Education and Linguistics (IJOEEL), 4(2).

Watcharapunyawong, S., & Usaha, S. (2013). **Thai EFL students' writing errors in different text types: The interference of the first language.** English Language Teaching, 6(1), 67–78. https://doi.org/10.5539/elt.v6n1p6

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SAIMAI DISTRICT OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

วรรณิกา ทาพรุ่น[1], นิษรา พรสุริวงษ์[2]
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Wannika Thaphrun[1], Nissara Pronsurivong[2]
Educational Administration Program, North Bangkok University
Corresponding Author E-mail : wannika.thap@northbkk.ac.th[1], nissara.pr@northbkk.ac.th[2]

(Received : January 26, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : February 7, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตสายไหม จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที สถิติค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นตามบริบท สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว บริหารแบบยืดหยุ่นตามบริบทจริง ขับเคลื่อนการปรับตัวด้วยดิจิทัล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เปิดพื้นที่ความคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมบรรยากาศแห่งนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านจินตนาการ สร้างมโนภาพอนาคตร่วมที่ชัดเจน เชื่อมการมองอนาคตกับการรับมือการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ตระหนักและเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร มอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานและเสริมขวัญกำลังใจ ด้านความไว้วางใจ บริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและสื่อสารอย่างเปิดเผย บริหารบนหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of creative leadership of school administrators, 2) to compare the creative leadership of school administrators, and 3) to investigate guidelines for the development of creative leadership among school administrators under the Saimai District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 241 teachers under the Saimai District Office, selected using stratified random sampling with school size as the stratification variable, followed by simple random sampling through a lottery method. The sample size was determined using Yamane's formula. The research instruments included a questionnaire and a semi-structured interview form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) Overall, the creative leadership of school administrators was rated at a high level. 2) Comparisons of creative leadership classified by gender and school size showed no statistically significant differences overall, whereas comparisons based on age, educational level, and work experience revealed statistically significant differences at the 0.05 level. 3) The guidelines for developing creative leadership among school administrators comprised seven dimensions as follows: Vision, emphasizing the development of flexible, context-responsive visions and the communication of vision to foster participation; Flexibility and Adaptability, focusing on context-based flexible management and the use of digital technologies to drive organizational adaptation; Creativity, highlighting the creation of spaces for diverse thinking and the promotion of an innovation-supportive climate; Teamwork, encouraging participatory decision-making and the clear definition of roles and responsibilities; Imagination, stressing the creation of a shared future vision and the linkage between future-oriented thinking and change management; Individualized Consideration, emphasizing awareness and understanding of individual differences, the alignment of task assignment with individual potential, and the creation of a supportive work environment that enhances morale; and Trust, focusing on transparent management and open communication, as well as administration based on fairness and equity.

Keywords : Leadership, Creative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต แต่ละประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ และทักษะการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช, 2567) เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2561-2580 โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประเทศสู่การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) สอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาส ทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้อันเป็นสากล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทย ให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้ เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้กระบวนการคิดและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี บาซาดัวร์ (Basadur, 2004) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ แฮร์ริส (Harris, 2009) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ (ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร, 2565) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นความสามารถในการผลักดันให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถคาดการณ์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

สำนักงานเขตสายไหมเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการศึกษาเชิงนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 9 แห่ง สามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครจึงเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนให้มีความรู้พื้นฐาน คุณธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2568) สำนักงานเขตสายไหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สายไหมบ้านเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมุ่งขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่อย่างสร้างสรรค์ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหมสะท้อนให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชา แสดงถึงพื้นฐานทางการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียนในภาพรวม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงรายละเอียดรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดดเด่นเป็นพิเศษ ขณะที่วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ แม้จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ แต่ยังอยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้าน

กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้ความรู้ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาดังกล่าวควบคู่กับการรักษามาตรฐานที่ดีของวิชาภาษาไทย จึงไม่อาจอาศัยเพียงแนวปฏิบัติเดิมหรือการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคะแนนเพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสมนอกจากนี้ เขตสายไหมเป็นเขตชานเมืองของกรุงเทพมหานครที่มีการขยายตัวของชุมชนอยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนประชากรเพิ่มสูงขึ้น โดยมีประชากรรวม 212,865 คน จำนวนนักเรียนรวมในเขตพื้นที่ 11,942 คน (สำนักงานเขตสายไหม, 2568) การขยายตัวดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายต่อการจัดการศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่จำเป็นต้องรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน ข้อมูลสถิติกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 ระบุว่า เขตสายไหมอยู่ในกลุ่มเขตที่มีอัตราการย้ายถิ่นเข้า-ออกสูง สะท้อนถึงความผันผวนของโครงสร้างประชากรและบริบทครอบครัวของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อความแตกต่างด้านพื้นฐานการเรียนรู้และความต้องการในการดูแลช่วยเหลือรายบุคคล ยังเป็นความท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านครู ห้องเรียน และงบประมาณ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566)

จากข้อมูลและบริบทดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทั้งในมิติด้านนโยบายการศึกษา คุณภาพการเรียนรู้ ความแตกต่างของผู้เรียน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัด สามารถขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดและวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด พร้อมทั้งส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์และครบถ้วนในทุกมิติ

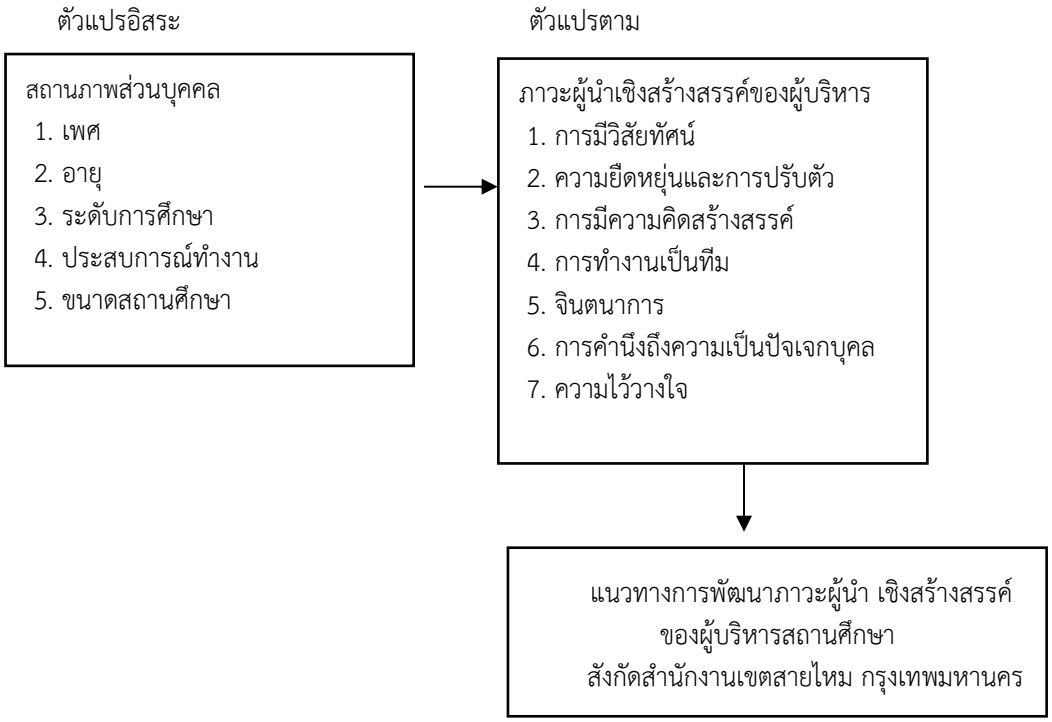
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย แนวคิดของ เบนนิส (Bennis, 2002 : 39) สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006 : 22) โรบินสัน (Robinson, 2007 : 67) แดนเนอร์ (Danner, 2008) ทอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley, 2009 : 12-18) (สมจิตร ชูศรีวาส, 2562 : 21) (รัตนาภรณ์ ชูรา, 2564 : 62) (อนุสรณ์ สุทธหลวง, 2564 : 42) (จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565 : 26) (มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์, 2565 : 44) (นครินทร์ ศรีเนตร, 2566 : 33) (เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์, 2562 : 45-46) (รัชยา สอนแก้ว, 2566 : 42) (ทรงกรด ทายะนา, 2566 : 35) (กชพร จันทร์แดง, 2566 : 32) (ชลธิชา สุขสำราญ, 2567 : 43) (วิศิษฐ ศรีสุข, 2567 : 40) (ปาจรีย์มาศ เหลืองสกุล, 2567 : 45) (วัชราภรณ์ ชัยชนะ, 2567 : 34) (จิตตรา แก้วสกุลทอง และคณะ, 2567 : 261) (ศิริธร คุ้มตีทอง และคณะ, 2568 : 6) (ชาณิดา วิจิตรศิลา และคณะ, 2568 : 2556) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) จินตนาการ 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 7) ความไว้วางใจ ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 605 คน ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 241 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่มและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม จินตนาการ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความไว้วางใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสาย

ไหม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีข้อคำถามแบ่งเป็น 7 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert, 1976) และการสร้างแบบสอบถาม จากตำราการวิจัยเบื้องต้นของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103) มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

5. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00

3. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น .981

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป และแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. ผู้วิจัยนัดหมายเวลาสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล และไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ independent และจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ F-test

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่า t - test แบบ independent และสถิติ F-test

3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด (Open - ended)

4. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของ Cronbach

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถาม ในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.39 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 92 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 38.17 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 67.63 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 52.28 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 90.87

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	4.32	0.597	มาก	7
2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.40	0.354	มาก	5
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.360	มาก	6
4. การทำงานเป็นทีม	4.46	0.362	มาก	2
5. จินตนาการ	4.42	0.372	มาก	4
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคล	4.47	0.356	มาก	1
7. ความไว้วางใจ	4.45	0.392	มาก	3
ภาพรวม	4.41	0.308	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.308) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.356) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.362) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.597) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	เพศ		ระดับการศึกษา		อายุ		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. การมีวิสัยทัศน์	-0.192	0.848	2.669*	0.034	0.913	0.435	0.638	0.529	0.803	0.449
2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	-2.804**	0.007	4.304	0.289	3.557*	0.015	2.451	0.088	0.836	0.435
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	-1.413	0.159	3.694	0.840	4.372**	0.005	2.699	0.069	2.424	0.091
4. การทำงานเป็นทีม	-0.924	0.356	5.367*	0.016	3.544*	0.015	3.357*	0.036	2.190	0.114
5. จินตนาการ	-1.163	0.246	3.325	0.466	0.814	0.487	0.801	0.450	7.476**	0.001
6. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	-2.244*	0.033	4.646*	0.027	2.985*	0.032	2.205	0.112	1.663	0.192
7. ความไว้วางใจ	-1.498	0.136	3.661	0.802	1.857	0.138	4.714**	0.010	7.334**	0.001
ภาพรวม	-1.721	0.086	4.912*	0.044	3.106*	0.027	3.216*	0.042	2.913	0.056

จากตาราง 2 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการ มีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว แตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านจินตนาการ และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างโปร่งใสและมีส่วนร่วม 2) เปิดกว้างทางความคิดอย่างจริงใจ 3)

สื่อสารวิสัยทัศน์เชิงอนาคตอย่างสม่ำเสมอ 4) แปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 5) วิสัยทัศน์ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นเชิงบริบทและสถานการณ์ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 3) การเปิดกว้างทางความคิดและการยอมรับความแตกต่าง 4) การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 5) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 6) บรรยากาศการทำงานและคุณภาพชีวิต 7) ระบบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นทางความคิดและการคิดอย่างหลากหลาย 2) การมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม 5) การเป็นผู้นำทางความคิดและการกระตุ้นบุคลากร 6) บรรยากาศเชิงบวกและการเปิดกว้างทางความคิด ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ 2) การสื่อสารและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการทำงาน 4) การยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของบุคลากร 5) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 6) การติดตาม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร 7) การใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 8) บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความเข้มแข็งขององค์กร

ด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และการสร้างมโนภาพอนาคตร่วม 2) การ บูรณาการองค์ความรู้เพื่อการวางแผนอย่างเป็นระบบ 3) การริเริ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) การวางแผนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน 5) การสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) การเชื่อมโยงการมองอนาคตกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงและการแก้ไขปัญหา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความสามารถ 3) การให้คำปรึกษา การสนับสนุน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง 4) การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ 5) การรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจ 6) การบริหารจัดการบนหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค 7) การสร้างบรรยากาศการทำงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจภายในองค์กร 3) การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ 5) การบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรมและความเสมอภาค 6) การยอมรับ ให้คุณค่า และให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม 7) การส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นครินทร์ ศรีเนตร, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชยา สอนแก้ว, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรพล หนองภิวงค์, 2567) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาณิดา วิจิตรศิลา, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ริม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึก มีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพิจารณาความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของครูแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องแนวคิด ยูคล์ (Yukl, 2006 : 325) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำให้การยอมรับและตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นส่งเสริม และยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น พร้อมทั้งผู้นำยังมุ่งพัฒนาประสบการณ์และศักยภาพของผู้ตามให้ก้าวหน้าเกินกว่าขอบเขตเดิม โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเพิ่มความรับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงานที่เกินกว่าความคาดหวัง อันจะเอื้อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องแนวคิด โรบินสัน (Robinson, 2007 : 121) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล

โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละคนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้ายทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างครู ซึ่งเอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องแนวคิด เซงเก้ (Senge, 1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการสำคัญในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อจะนำไปสู่ความร่วมแรงร่วมใจ ความสามัคคี และการพัฒนาศักยภาพของทีมงานโดยรวม ส่งผลให้สมาชิกสามารถแสดงศักยภาพของตน ได้อย่างเต็มที่และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องแนวคิด พาร์คเกอร์ (Parker, 2001) ได้กล่าวว่า กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือดำเนินงานให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักร่วมกันว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหนทางสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ผลการทดสอบสมติฐาน

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างได้รับการพัฒนาและหล่อหลอมภาวะผู้นำผ่านระบบการบริหารงาน การอบรมและนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ มากกว่าความแตกต่างทางเพศ ส่งผลให้การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ บริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้กระบวนการบริหารเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ มากกว่าการกำหนดจากเพศของผู้บริหาร จึงทำให้ครูรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรพล หนองภิวงค์, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรารัตน์ ขวานทอง, กุลจิรา รักษ์นคร และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นพบว่า เพศของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน มากกว่าความแตกต่างทางเพศ

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศิริธร คุ้มตีทอง, ปนิดา เนื่องพะนอม, และธันยนันท์ ทองบุญตา, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์, 2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า อายุ โดยรวมมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิศิษฐ์ ศรีสุข, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า อายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชยา สอนแก้ว, 2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปาจรีย์ มาศ เหลืองสกุล, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วัชราภรณ์

ชัยชนะ, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

2.5 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการพัฒนาและการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครมีการกำหนดแนวทาง นโยบาย และมาตรฐานการบริหารงานในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน มีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงได้รับการพัฒนา สมรรถนะ และการนิเทศติดตามตามระบบเดียวกัน ส่งผลให้ลักษณะการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกันโดยรวม นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านการอบรม การพัฒนาวิชาชีพ และการกำหนดสมรรถนะผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งช่วยลดความแตกต่างในการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติงานรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลธิชา สุขสำราญ, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตตรา แก้วสกุลทอง, กุลจิรา รักษนคร และสมนึก การีเวท, 2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสินปุนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชโลทร เดชศรี, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และสมนึก การีเวท, 2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างก็พบว่าขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันโดยรวม สะท้อนให้เห็นว่า ขนาดของสถานศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หากแต่ระบบการบริหาร การพัฒนาผู้บริหาร และนโยบายการศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสอดคล้องของการแสดงภาวะผู้นำในบริบทที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจินตนาการ และ ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านจินตนาการ อาจได้รับอิทธิพลจากขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีบริบท โครงสร้างองค์กร และทรัพยากรที่ไม่เหมือนกัน สถานศึกษาขนาดเล็กมักมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน ผู้บริหารสามารถสื่อสารแนวคิด วิสัยทัศน์ และมโนภาพอนาคตร่วมกับครูได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง ส่งผลให้ครูรับรู้ถึงการใช้จินตนาการ การคิดเชิงอนาคต และการริเริ่มแนวคิดใหม่ของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน ขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารหลายระดับ มีภาระงานและความรับผิดชอบที่หลากหลาย ผู้บริหารอาจต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงระบบและการควบคุมงานมากกว่าการสื่อสารเชิงจินตนาการ ส่งผลให้ครูบางส่วนรับรู้การแสดงออกด้านจินตนาการของผู้บริหารแตกต่างกันไป ด้านความไว้วางใจ ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษาส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู สถานศึกษาขนาดเล็กมักมีจำนวนบุคลากรไม่มาก ผู้บริหารสามารถดูแล ให้คำปรึกษา และสื่อสารกับครูได้อย่างใกล้ชิด เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจ และความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูรับรู้ระดับความไว้วางใจในตัวผู้บริหารในระดับที่สูงและชัดเจน ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูอาจเป็นไปในลักษณะทางการมากขึ้น การสื่อสารอาจผ่านหลายช่องทางหรือหลายระดับการบังคับบัญชา ส่งผลให้การสร้างความไว้วางใจ การรับรู้ถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลแตกต่างกันไปตามกลุ่มครู

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควบคู่กับความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เปิดกว้างทางความคิด และนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ สอดคล้องแนวคิดของเบนนิส และ นานัส (Bennis and Nanus, 1985 : 89) ที่เน้นบทบาทผู้นำในการสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ควรมีการสื่อสาร นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยเปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001 : 15) ที่ชี้ว่าการปรับกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ และกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท จะช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องแนวคิดของเบนนิส (Bennis, 2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งนี้ ความยืดหยุ่นสะท้อนผ่านความสามารถในการปรับตัวตามบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย และการเปิดกว้างในการยอมรับแนวคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางความคิดที่เปิดกว้าง กล้าก้าวข้ามกรอบเดิม บูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์สู่การสร้างนวัตกรรมและรูปแบบการบริหารจัดการใหม่อย่างยืดหยุ่น พร้อมส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ ทอร์แรนซ์ (Torrance, 1962) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดหรือผลงานใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ เฮอร์ล็อค (Hurlock, 1978) ได้กล่าวว่า กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการริเริ่มแนวคิดใหม่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิม ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของ แต่ละบุคคล สะท้อนถึงความแตกต่างด้านความคิดและการรับรู้ที่เกิดจากศักยภาพภายในมิได้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้หรือสภาพแวดล้อมเพียงประการเดียว และสอดคล้องแนวคิดของ เบียร์กิต และ อัลป์เทคิน (Birgit and Alptekin, 2018) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยบูรณาการศักยภาพที่หลากหลายของบุคลากรสู่การทำงานเป็นทีมผ่านการสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน พร้อมสร้าง ความไว้วางใจและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการ PDCA สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003) ที่มองว่าการทำงานเป็นทีมคือการร่วมมือของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ มาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่กล่าวว่า ว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังความร่วมมือ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยบูรณาการประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของสมาชิกเพื่อเพิ่มคุณค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมโนภาพความสำเร็จในอนาคต โดยบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์สู่การกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้ข้อมูลและนวัตกรรมในการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, 1973) ที่มองว่าจินตนาการเป็นกระบวนการพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนผ่านการคิดอย่างยืดหยุ่นและการริเริ่มแนวคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องแนวคิดของ ไอซัคเซน, ดอร์วอล และทริฟฟินเกอร์ (Isaksen, Dorval & Treffinger, 2011) ได้กล่าวว่า ทัศนคติแบบเปิดกว้างต่อสิ่งใหม่เป็นความสามารถในการยอมรับและพิจารณาแนวคิดที่แตกต่างจากกรอบเดิม ซึ่งเอื้อต่อการริเริ่มแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ และการ ลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัด ควบคู่กับการสนับสนุนและให้คำปรึกษาอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูคล์ (Yukl, 2006 : 325) กล่าวว่า บทบาทผู้นำในการยอมรับความต้องการของผู้ตาม ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายอย่างเหมาะสม และสอดคล้องแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007 : 121) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคล สนับสนุนการเรียนรู้ที่ท้าทาย และเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สื่อสารอย่างเปิดเผย และให้เกียรติบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ รอตเตอร์ (Rotter, 1971) กล่าวว่า ความไว้วางใจเกิดจากความสอดคล้องระหว่างคำพูด การกระทำ และการยึดมั่นต่อคำมั่นสัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ โกลัมบีเวสกี และ แม็คคอนคี (Golembiweski and McConkie, 1975) ได้กล่าวว่า

ความไว้วางใจเป็นภาวะของความเชื่อมั่นและการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายใต้บริบทหนึ่ง ๆ โดยบุคคลยอมรับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนบนพื้นฐานของความคาดหวังต่อผลลัพธ์เชิงบวกจากการตัดสินใจหรือการกระทำร่วมกัน และสอดคล้องแนวคิดของ คุ๊ก และ วอลล์ (Cook and Wall, 1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจคือระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อความสุจริต ความสามารถและศักยภาพในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความร่วมมือภายใน

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา โดยใช้การคิดเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.1.2 ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนงานและการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและพลังในการขับเคลื่อนองค์กร

1.1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรสู่ความยั่งยืน

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดอย่างหลากหลายมิติ เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ริเริ่มพัฒนางานและนวัตกรรมภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์

1.3 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดไม่ยึดติดกับกรอบหรือวิธีการบริหารแบบเดิมควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในหลากหลายมิติ และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ และควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

จิตตรา แก้วสกุลทอง, กุลจิรา รักษนคร และสมนึก การีเวท. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสินปุนตาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. ประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ(NBU:NCAR) ครั้งที่ 6 “การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2567 วันศุกร์ 29 มีนาคม 2567, 257-271.

จิรารัตน์ ขวานทอง, กุลจิรา รักษ์นคร และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร**. ประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU:NCAR) ครั้งที่ 7 "นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2568 วันศุกร์ 28 มีนาคม 2568, 224-238.

ชลธิชา สุขสำราญ. (2567). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** สารวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชโลทร เดชศรี, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง และสมนึก การีเวท. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** ประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU:NCAR) ครั้งที่ 7 "นวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้” มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปี 2568 วันศุกร์ 28 มีนาคม 2568, 483-496.

ชาณิดา วิจิตรศิลา. (2568). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ริม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10 (1), 2551-2563.

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นครินทร์ ศรีเนตร. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.** สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

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

ปาจรีย์มาศ เหลืองสกุล. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พัชรพล หนองภิวงค์. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

รัชยา สอนแก้ว. (2566). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. เล่ม 135 ตอนที่ 82

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562.** เล่ม 136 ตอนที่ 56

วัชราภรณ์ ชัยชนะ. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วิศิษฐ ศรีสุข. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริธร คุ้มตีทอง, ปนิดา เนื่องพะนอม และธันยนันท์ ทองบุญตา. (2568). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3.** วารสารปราชญ์ประชาคม, 3 (1), 1-14.

ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช. (2567). **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9 (3), 1603-1616.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2568). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.** [Online].

Available: https://drive.google.com/file/d/1w9j9rvJ5-jM24lZCQOuV-9N-vraMhcp7/view?pli=1. [2568, กันยายน 5]

สำนักงานเขตสายไหม. (2568). **ข้อมูลทั่วไปของเขต.** [Online]. Available: https://shorturl.asia/sbKX3. [2568, กันยายน 7]

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

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. **ข้อมูลสถิติ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566.** [Online]. Available: https://shorturl.asia/2ANR9. [2568, ตุลาคม 19]

Basadur, M. (2004). **Leading others to think innovatively together: Creative leadership**. The Leadership

Bennis W., and Nanus B. (1985). **Leaders : The strategies for taking change.** New York: Harper and Row.

Bennis, W. (2002). **Creative leadership.** Bangkok: Chulalongkorn University

Birgit, O., and Alptekin, E. (2018). **Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. International.** Journal of Organization Leadership. 7 (4), 404-412. Cengage Learning.

Cook, J., & Wall, T. (1980). **New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment**. Journal of Occupational Psychology. 5 (3), 39-52.

Cronbach. L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row.

Dubrin, A. J. (2006). **Fundamentals of Organizational Behavior**. Ohio: Cengage Learning

. (2010). **Leadership: Research findings, practice, and skills** (6th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). **The centrality of interpersonal trust in group processes. In C. L. Cooper (Ed.), Theories of group processes.** (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.

Good, Carter, V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Harris, A. (2009). **Creative leadership: Developing future leaders**. London: British Council

Hurlock, E. B. (1978). **Child Development** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). **Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change**. New York: Sage.

Johnson, D. W., and Johnson, R. T. (2003**). Joining Together: Group Theory and Group Skill** (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Likert, Rensis. (1976). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill Book.

Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F.(2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development.** Ohio: South-Western College.

Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.

Parker, J. P. (2001). **Team Workout: A Trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates**. New York: AMACOM.

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership.** New York: McGraw-Hill

Rotter, J. B. (1971). **Generalized expectancies for interpersonal trust.** American Psychologist. 26 (5), 443-448.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** London: Century Press.

Stoll, L. and Temperley, J. (2009). **Creative leadership: A challenge of our times. School Leadership and Management**., 29 (1), 63-76.

Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent.** New Jersey: Prentice-Hall.

Yamane. T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis.** 3 rd ed. New York: Harper and Row

Yukl, G.(2006). **Leadership in Organizational.** 6th ed. New Jersey : Prentic Hall.Inc.

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

ณัฐณิชา กุลทนาวงษ์[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Natnicha Kultanawong[1], Banjob Boonchan[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : gam.natnicha@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : January 27, 2026; Edit : February 15, 2026; accepted : February 17, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .897 และปัจจัยการบริหารของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .882 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามลำดับ 2) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 เป็น .832 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ได้ร้อยละ 68.80

คำสำคัญ: ประสิทธิผลของโรงเรียน, ปัจจัยการบริหาร

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine the effectiveness of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, 2) to investigate the administrative factors of school administrators under the same jurisdiction, and 3) to develop a predictive equation for administrative factors influencing school effectiveness. The sample consisted of 327 participants, including school administrators and teachers within the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 during the 2025 academic year. The sample was selected using stratified random sampling, with school size serving as the stratification criterion, followed by proportional sampling. The research instrument was a questionnaire assessing administrative factors affecting school effectiveness, employing a five-point Likert scale. The reliability coefficient for overall school effectiveness was .897, and the reliability coefficient for overall administrative factors was .882. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follow 1) The overall level of school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was found to be at the highest level. When considering each dimension, all were rated at the highest level. The dimension with the highest mean score was the ability to foster positive attitudes among learners, followed by the ability to enhance students' academic achievement. The dimension with the lowest mean score was the ability to solve internal school problems. 2) The overall level of administrative factors in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was at the highest level. When examined by dimension, all administrative factors were rated at the highest level. The factor with the highest mean score was management administration, followed by personnel development. The factor with the lowest mean score was leadership. 3) The administrative factors influencing school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 included leadership (X_1), information technology (X_4), and personnel development (X_2). These factors significantly predicted school effectiveness at the .01 level. The most influential factor was leadership, followed by information technology and personnel development, respectively. The multiple correlation coefficient between these factors and school effectiveness was .832, and together, they explained 68.80% of the variance in school effectiveness.

Keywords: Schools effectiveness, Administrative factor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 : 1) และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในทุกระดับ และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสังคมรวมถึงประเทศชาติ

อย่างไรก็ตามในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมประสิทธิผลของสถานศึกษาถือเป็นเป้าหมายสำคัญ ของการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เจตคติที่ดีต่อการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ตลอดจนความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และความต้องการของชุมชนในยุคปัจจุบันและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงนโยบายหรือทรัพยากรเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ สื่อสาร เป้าหมาย และขับเคลื่อนองค์กรสู่ผลสัมฤทธิ์ร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ (Bass & Riggio, 2006)

ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และงบประมาณทางการศึกษาซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องและจำนวนนักเรียนต่อครูที่เหมาะสมต่อการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมากเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย โดยงบประมาณส่วนใหญ่ที่ใช้จัดการศึกษามาจากภาครัฐ ยังมีส่วนร่วมน้อยและผู้ที่มีรายได้น้อยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาค่อนข้างมากจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการผลิตการพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษาเพื่อความคล่องตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐและปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 : 66)

จากการศึกษารายงานการวิจัยการสังเคราะห์สรุปรายงาน ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) พบว่าปัญหาดังกล่าวข้างต้นสามารถสะท้อนถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ซึ่งโรงเรียนอีกจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งเป็นจุดที่ควรพัฒนามากที่สุดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 รวมถึงเจตคติเชิงลบต่อการเรียนในหมู่นักเรียนบางกลุ่ม ปัญหาเชิงโครงสร้างและการจัดการภายในโรงเรียนที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที ตลอดจนข้อจำกัดของผู้บริหารสถานศึกษาบางรายในการวางแผนหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (รายงานการวิจัยการสังเคราะห์สรุปรายงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 2567 : 22)

แม้จะมีการตระหนักและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ก็ยังคงมีช่องว่างของปัจจัยการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านเจตคติของนักเรียน ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ส่งผลให้โรงเรียนบางแห่งไม่สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น นักเรียนยังมีผลการเรียนต่ำในวิชาหลัก และขาดทักษะการคิดวิเคราะห์หรือการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนบางกลุ่มมีเจตคติที่ไม่เหมาะสมต่อการเรียน เช่น ขาดแรงจูงใจในการเรียนหรือขาดเป้าหมายในการศึกษาซึ่งล้วนเป็นผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับความไม่สอดคล้องของการบริหารงานภายในโรงเรียน (ภัทราวดี รัตนชัย, 2561; ประสิทธิ์ กลั่นน้ำเค็ม, 2564)

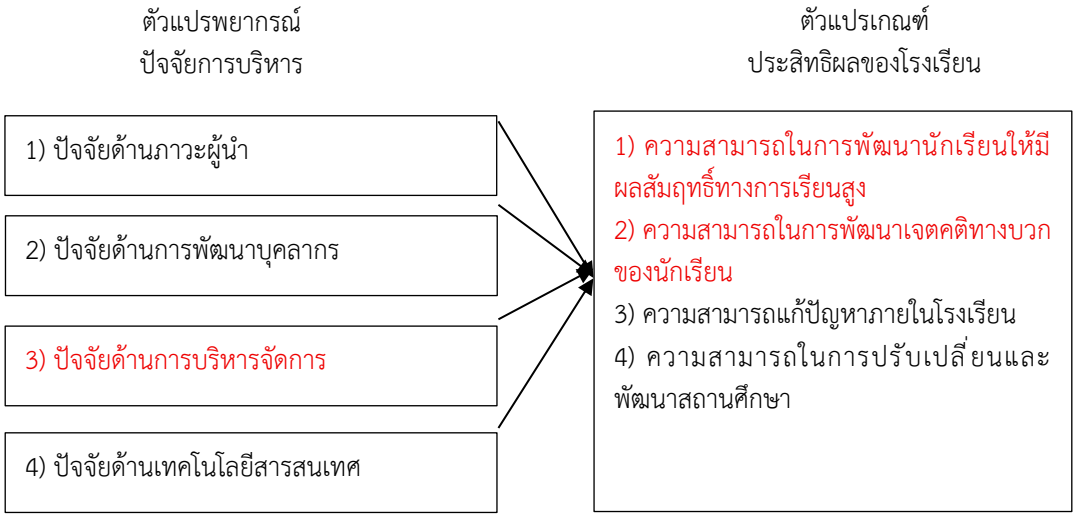
นอกจากนี้การที่จะทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมดสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยโดยเฉพาะปัจจัยการบริหารซึ่ง

ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและช่วยให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยจึงคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการยกระดับคุณภาพการบริหารและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในอนาคตอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในมิติต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในในการศึกษา แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างน้อย 1 ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,089 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 179 คน และครู จำนวน 1,910 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 27 และครูจำนวน 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและ ขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

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

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและปัจจัยการบริหารโรงเรียน

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

4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .897 และแยกตามองค์ประกอบดังนี้

5.1.1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .841

5.1.2 ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .862

5.1.3 ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .854

5.1.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .847

5.2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .882 และจำแนกตามปัจจัย ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844

5.2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .863

5.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .875

5.2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .849

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 327 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.2 ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยพิจารณา และใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 21) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 103) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5

ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson’s product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$ 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) ในการทดสอบนัยสำคัญ

ของสหสัมพันธ์นี้มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของ อโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการ

พิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

2.5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 327)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	27	8.26
2. ครู	300	91.74
รวม	327	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	128	39.14
2. ขนาดกลาง	175	53.52
3. ขนาดใหญ่	24	7.34
รวม	327	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 91.74 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26 และส่วนใหญ่มาจากโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.52 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14 และส่วนน้อยเป็นขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.79	0.36	มากที่สุด
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.80	0.33	มากที่สุด
3. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.77	0.37	มากที่สุด
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.77	0.34	มากที่สุด
รวม	4.79	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x}$ = 4.79, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.37)

3. ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.77	0.39	มากที่สุด

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	4.82	0.35	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	4.82	0.34	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.82	0.38	มากที่สุด
รวม	4.81	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x}$ = 4.82, S.D. = 0.34) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.82 , S.D. = 0.35) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}$ = 4.82, S.D. = 0.38) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.39)

4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	-				
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.790**	-			
ปัจจัยด้านการบริการจัดการ (X_3)	.727**	.746**	-		
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	.659**	.740**	.719**	-	
ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน (X)	.893**	.915**	.890**	.875**	-
ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	.769**	.751**	.707**	.726**	.828**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) (r = .828) สะท้อนว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพสามารถส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนได้โดยตรง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างมากกับประสิทธิผลของโรงเรียน (r = .769), ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r = .751), ปัจจัยด้านการบริการจัดการ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างมาก (r = .707), และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างมาก (r = .726) ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแต่ละองค์ประกอบของการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งสี่ด้าน (X_1–X_4) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .659 ถึง .790 ซึ่งจัดว่าเป็นระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง แต่ยังไม่เกินค่ามาตรฐานที่มักใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้ถึงความเสี่ยงของปัญหา Multicollinearity คือ .80 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ยังอยู่ในระดับที่เหมาะสม และไม่สูงจนก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5. ค่า VIF และค่า Tolerance ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 5 ค่า VIF และค่า Tolerance ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ปัจจัยการบริหาร	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.332	3.012
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.388	2.579
ปัจจัยด้านการบริการจัดการ (X_3)	.274	3.650
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	.348	2.875

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .274-.388 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.579-3.650 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

6. สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 6 สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.191		8.50**	.000
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.287	0.374	6.97**	.000
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X_4)	0.217	0.274	5.51**	.000
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	0.148	0.170	2.88**	.004

$R = .832$, $R^2 = .692$, Adjusted. $R^2 = .688$, $p = .035$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 เป็น .832 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ได้ร้อยละ 68.80

สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.191 + 0.287X_1 + 0.217X_4 + 0.148X_2$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}y = 0.374X_1 + 0.274X_4 + 0.170X_2$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม ปัจจัยที่สนับสนุนผลดังกล่าว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้เชิงบวก และการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความเอาใจใส่ของครู ซึ่งช่วยให้นักเรียนพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับตนเองได้เหมาะสม การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กิจกรรมเสริมทักษะชีวิตและคุณธรรม เช่น ลูกเสือ–เนตรนารี การทำงานกลุ่ม และกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม ซึ่งช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของบัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคมใจเย็นมีเหตุผลยอมรับกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (บัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ, 2563) ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดของณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือการที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นผมผู้มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติ ที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของนักวิชาการหลายท่านที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา (ณัฐศิษฎ์

จิตร์จำนงค์ และคณะ, 2565) โดยงานของพรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย, 2565) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข ที่รายงานว่าประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) นอกจากนี้งานของจรูญ พุทธจักร ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู้จินดา ยังชี้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่เด่นที่สุดคือความสำเร็จในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน สรุปได้ว่าผลวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับหลายงานศึกษาที่ระบุว่าการส่งเสริมเจตคติที่ดีของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (พุทธจักร ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู้จินดา, 2566)

1.1 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กระบวนการสอนที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ล้วนช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาอย่าง

รอบด้าน ประกอบกับการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้สะท้อนความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของจักรวาล สุขดี และวิเชียร รู้ยืนยง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจนทำให้นักเรียนส่วนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีความคล่องแคล่วมีความชำนาญการใช้ทักษะหรือประยุกต์ให้ความรู้ต่าง ๆ และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอันมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งต้องอาศัยทักษะและความรอบรู้โดยการสังเกตหรือวัดด้วยแบบทดสอบต่าง ๆ แล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ (จักรวาล สุขดี และวิเชียร รู้ยืนยง, 2565) และแนวคิดของณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ (ณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของวิบูลอร นิลพิบูลย์ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (วิบูลอร นิลพิบูลย์, 2563) ในทำนองเดียวกับพรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (พรสวรรค์ สุข

พรหม และรุจิราพรรณ
คงช่วย, 2565)

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และใฝ่พัฒนาตนเอง ซึ่งสะท้อนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกื้อกูล การใช้การเรียนรู้เชิงรุก และการสอนที่เสริมความมั่นใจของผู้เรียน ครูทำหน้าที่เป็นแบบอย่างและผู้กระตุ้นแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนช่วยเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชนยิ่งช่วยตอกย้ำบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ทำให้โรงเรียนสามารถหล่อหลอมทัศนคติที่ดีของนักเรียนได้อย่างโดดเด่น สอดคล้องกับแนวคิดของบัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคมใจเย็นมีเหตุผลยอมรับกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (บัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ, 2563) ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดของณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือการที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นผมผู้มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติ ที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของนักวิชาการหลายท่านที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา (ณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ, 2565) โดยงานของพรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย, 2565) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข ที่รายงานว่าประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) นอกจากนี้งานของจรูญ พุทธจักร ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู้จินดา ยังชี้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่เด่นที่สุดคือความสำเร็จในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน สรุปได้ว่าผลวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับหลายงานศึกษาที่ระบุว่าการส่งเสริมเจตคติที่ดีของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (จรูญ พุทธจักร ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู้จินดา, 2566)

1.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยข้อที่โดดเด่นที่สุดคือ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลลัพธ์นี้สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่โปร่งใส และการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลาย ทำให้การวิเคราะห์ปัญหาเป็นไปอย่างรอบด้านและนำไปสู่แนวทางแก้ไข

ที่เหมาะสมกับบริบท นอกจากนี้ การบริหารเชิงรุกที่มุ่งป้องกันปัญหาและพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยให้โรงเรียนมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน สะท้อนศักยภาพของโรงเรียนในการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะที่

ระบุว่าเป็นความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางานความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางานสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ณัฐศิษฎ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ, 2565) ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อค้นพบของวิบูลอร นิลพิบูลย์ รายงานว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหาภายใน การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

(วิบูลอร นิลพิบูลย์, 2563) ขณะที่งานของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข พบว่า ประสิทธิผลรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่สูงที่สุดคือความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สรุปได้ว่าผลวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเดิมที่ชี้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมักโดดเด่นด้านการบริหารจัดการปัญหา การพัฒนานวัตกรรมทางการบริหาร และการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566)

1.4 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านความสามารถใน

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะประเด็นการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอน สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของโรงเรียนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลและความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการรายบุคคลมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูผ่านการอบรมและการนิเทศอย่างต่อเนื่องยังช่วยเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของบัญชา

พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ ที่อธิบายว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนหมายถึงศักยภาพในการปรับตัวให้ทันสมัย ทั้งในด้านการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม และการจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในแต่ละช่วงวัย (บัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ, 2563) ผลการวิจัยยังไปในทิศทางเดียวกับงานของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข ที่พบว่าประสิทธิผลรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยแม้อันดับสูงสุดจะเป็นด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา แต่ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาก็ยังอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรูญ พุทธจักร และคณะ ที่รายงานว่าด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง แสดงถึงแนวโน้มร่วมว่าการพัฒนาด้านนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัว คือปัจจัยสำคัญของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงในยุคปัจจุบัน (จรูญ พุทธจักร และคณะ, 2566)

2. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสะท้อนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผน และควบคุมงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและสื่อดิจิทัลช่วยให้การจัดการเรียนการสอนและการบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของฐิดาภา จันปุ่ม ที่ระบุว่าปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ฐิดาภา จันปุ่ม, 2564) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข ที่พบว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีระดับประสิทธิผลสูงสุด (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) รวมถึงงานของพรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์ ที่รายงานว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์, 2567)

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่สูงสุดคือการส่งเสริมความร่วมมือ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจภายในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางผ่านภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เกื้อกูล ส่งผลให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่ปลูกฝังยังช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมการริเริ่มนวัตกรรมและการพัฒนาตนเองของครู ทำให้การดำเนินงานวิชาการมีคุณภาพและยั่งยืน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรและนิเทศภายในยังช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของพรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย ที่พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย, 2565) ขณะที่เกริกไกร

แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข พบว่าภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงรองจากปัจจัยอื่น ๆ ของการบริหารองค์กร (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) เช่นเดียวกับพรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์ รายงานว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่เข้มแข็งจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรวิชาชีพ (พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์, 2567)

2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทั้งในด้านทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา กระบวนการพัฒนาที่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การอบรมเชิงคุณธรรม การเสวนาทางวิชาการ และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ช่วยให้บุคลากรสามารถนำจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ ยังช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของวิมาลย์ ลีทอง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรผ่านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้และความรับผิดชอบ (วิมาลย์ ลีทอง, 2563) รวมถึงผลการวิจัยของพรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย ที่พบว่าปัจจัยการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับมาก (พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย, 2565) และ

สอดคล้องกับงานของพรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์ (2567) ที่ระบุว่าปัจจัยการพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์, 2567)

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะระบบการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งเกิดจากโครงสร้างการบริหารที่เข้มแข็ง เน้นการกระจายอำนาจและกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน รวมทั้งระบบติดตามประเมินผลที่โปร่งใส ทำให้บุคลากรตระหนักถึงภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และระดมความคิดเห็นช่วยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงสุด (เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข, 2566) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของชวิศา สุวรรณสูร และพัชราภา ตันติชูเวช ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการและการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพมีระดับสูง (ชวิศา สุวรรณสูร และพัชราภา ตันติชูเวช, 2567) และอุเทน พันทวี และทวีศักดิ์ สว่างเมฆ ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำมีผลสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (อุเทน พันทวี และทวีศักดิ์ สว่างเมฆ, 2567)

2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่ทันสมัย สาเหตุเนื่องจากโรงเรียนมีความตระหนักและพร้อมในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งจัดอบรมและนิเทศเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการสร้างสื่อดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและเตรียมผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ ที่ชี้ว่าปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก (ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ, 2563) รวมทั้งผลการวิจัยของณัฏฐณิชา ภูดีสม และเกริกไกร แซ่เลี้ยว กับกนกกร ศิริสุข ที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก แม้จะอยู่ท้าย ๆ ของลำดับค่าเฉลี่ย แต่ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (ณัฏฐณิชา ภูดีสม, 2565) และ (เกริกไกร แซ่เลี้ยว กับกนกกร ศิริสุข, 2566)

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 เป็น .832 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ได้ร้อยละ 68.80 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลสำคัญมาจากบทบาทของผู้บริหารที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนครูบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ การบริหารทรัพยากรและการตัดสินใจที่มีข้อมูลรองรับ ช่วยส่งเสริมเป้าหมายการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติชัย อาจหาญ ที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (กิตติชัย อาจหาญ, 2565) รวมทั้งสอดคล้องกับผลวิจัยของณัฏฐณิชา ภูดีสม ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปัจจัยการบริหารโดยเฉพาะภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (ณัฏฐณิชา ภูดีสม, 2565) นอกจากนี้งานวิจัยของอุเทน พันทวี ยังยืนยันว่าปัจจัยภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ร่วมกับการบริหารจัดการและบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผลการวิจัยนี้ยืนยันสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (อุเทน พันทวี, 2566)

3.2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลหลักมาจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ วางแผน และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้น

ฐานข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลา พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อและเครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมยังสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ ที่พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญ (ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ณัฏฐณิชา ภูดีสม ยังพบว่าปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (ณัฏฐณิชา ภูดีสม, 2565) รวมทั้งพรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์ พบว่าปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาครั้งนี้ยืนยันสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยก่อนหน้าที่ชี้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีระบบ (พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์, 2567)

3.3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น อีกทั้งการส่งเสริมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังช่วยกระตุ้นความร่วมมือและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนสูงขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา ภูดีสม ที่พบว่าปัจจัยการพัฒนาบุคลากรร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ณัฏฐณิชา ภูดีสม, 2565) รวมถึงลักษณ์นารา ตะลาโส ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ลักษณ์นารา ตะลาโส, 2565) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของพรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์ ที่ยืนยันว่าปัจจัยการพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่พยากรณ์ระดับความสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานและแนวคิดทางวิชาการที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในฐานะกลไกหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีระบบ (พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์, 2567)

3.4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุผลสำคัญคือการบริหารภายในโรงเรียนมักเน้นการปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนมาตรฐานเป็นหลัก โดยขาดการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งโครงสร้างและกระบวนการบริหารยังไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเฉพาะของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรยังไม่เข้มแข็งพอที่จะผลักดันประสิทธิผลโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของศรีเรือน

ยิ้มย่อง ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาที่จะส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ การมีคุณธรรม และมีจริยธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตเพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและการบริหารจัดการในภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั่นก็คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนของชาติให้ได้รับการศึกษาครอบคลุมทั้งสาระการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ต้องมีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ศรีเรือน ยิ้มย่อง, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ ที่พบว่าปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์กร ไม่รวมถึงการบริหารจัดการโดยตรง (ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์ และคณะ, 2563) นอกจากนี้ณธกร ภาโนมัย และเพียงแข ภูผายาง ก็รายงานว่าปัจจัยภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล ขณะที่การบริหารจัดการทั่วไปไม่มีผลชัดเจน (ณธกร ภาโนมัย และเพียงแข

ภูผายาง, 2564) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของอาภากร รัตนโกสินทร์ และคณะ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลมากกว่าการบริหารจัดการทั่วไป ผลการวิจัยนี้ตรงกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เน้นเพียงการปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานโดยไม่ผนวกกลยุทธ์หรือนวัตกรรมสนับสนุนการเรียนรู้อาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (อาภากร รัตนโกสินทร์ และคณะ, 2568)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุป และอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมเฉพาะกิจเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านวิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมทักษะการบริหาร การแก้ปัญหา และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะช่วยยกระดับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ควรจัดอบรมให้ครูและบุคลากรมีทักษะในการใช้สื่อและเครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนากลไกและแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการเพิ่มพูนทักษะการวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2.2 ควรวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการบริหารที่ลดความขัดแย้งและเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง

2.3 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน รวมถึงการพัฒนาระบบการจัดเก็บและสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

2.4 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย อาจหาญ. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกริกไกร แซ่เลี้ยว และกนกกร ศิริสุข (2566). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, (1)2,

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จักรวาล สุขดี และวิเชียร รู้ยืนยง. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(4),

จรูญ พุทธจักร, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู้จินดา (2566). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1**. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. (6)2,

ชวิศา สุวรรณสูร และพัชราภา ตันติชูเวช. (2567). **ปัจจัยการบริหารและการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพในจังหวัดสุพรรณบุรี.** วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. (7)4,

ณธกร ภาโนมัย และเพียงแข ภูผายาง. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 11(2), .

ณัฐศิษฏ์ จิตร์จำนงค์ และคณะ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วารสารรัชต์ภาคย์. 17(50),

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธุ์, สิทธิชัย สอนสุภี, และบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วารสารปัญญปณิธาณ. 5(2),

ณัฏฐณิชา ภูดีสม. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัญชา พิพัฒนมงคลกิจ และคณะ. (2563). **การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์, 1(2),

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

_____ (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ประสิทธิ์ กลั่นน้ำเค็ม. (2564). **ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล.** วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. 18(3),

พรรณิษา ทองดี และโสภา อำนวยรัตน์. (2567). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 12(1),

พรสวรรค์ สุขพรหม และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2**. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์. 7(2),

ภัทราวดี รัตนชัย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในศตวรรษที่ 21**. วารสารบริหารการศึกษา. 15(2),

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลักษณ์นารา ตะลาโส. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วรศิรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมาลย์ สีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร**.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

(2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรีเรือน ยิ้มย่อง. (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.** นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

(2567). **รายงานการวิจัยการสังเคราะห์สรุปรายงาน ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา SAR ปีการศึกษา 2567**. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **สถิติธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

อุเทน พันทวี และทวีศักดิ์ สว่างเมฆ (2567). **ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. วารสารพุทธศาสตร์มจร อุบลราชธานี. (6)2,

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cronbach, L. J. (1973). **Dictionary of education information analysis.** New York: McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). **The method of constructing an attitude scale.** New York: Wiley & Son.

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

SCHOOL ADMINISTRATORS' VISION AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

วิษณุ นุ่มพรม[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Witsanu Noomprom[1], Banjob Boonchan[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : witsanu2537@hotmail.co.th[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : January 26, 2026; Edit : February 4, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวม 327 คน ปีการศึกษา 2568 ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์เชิงสติปัญญา สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด โดยมีอิทธิพลเชิงบวก (b = 0.422, β = 0.592, t = 13.25, p = .000) โมเดลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.592 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 34.9 (Adjusted R^2 = 0.349) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of academic administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, 2) to examine the level of school administrators' vision in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 and 3) to develop a predictive equation for administrators' vision affecting the academic administration of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample were 327 people, in the academic year 2025. The sample size was stratified random sampling based on school size, and the participants were then proportionally selected from each stratum. The instrument for collecting the data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that the overall level of academic administration and the overall level of school administrators' vision were at a high level. Furthermore, administrators' vision in terms of vision creation, which comprises creative vision and intellectual vision, significantly predicted academic administration at the .01 level, exerting a positive influence on academic administration. Among these predictors, creative vision demonstrated the strongest predictive power and showed a positive effect. ($b = 0.422$, $\beta = 0.592$, $t = 13.25$, $p = .000$). The regression model yielded a multiple correlation coefficient of 0.592 and explained 34.9% of the variance in academic administration (Adjusted $R^2 = 0.349$), which was considered a moderate level. These findings indicate that administrators' vision, particularly the ability to create a creative vision, is a significant factor influencing academic administration in schools.

Keywords: Academic administration, School administrators, Administrators' vision

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพการศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์อันชัดเจนของผู้บริหาร ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องถูกแปรเปลี่ยนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปจนถึงการวัดผลและประเมินผลที่สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกัน การขับเคลื่อนคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ผ่านการนิเทศการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกัลยาณมิตร ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้เกิดการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ตลอดจนผลักดันให้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ปัจจัยทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมและกว้างไกล สามารถถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้ เพราะความสำเร็จของการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนล้วนขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ (ลัดดา วงค์กระจ่าง, 2567)

ทว่าในสภาพปัจจุบันสภาพการณ์ของการศึกษาไทยที่ยังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงคุณภาพ จากผลการประเมิน PISA และ O-NET ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย พบว่าในระดับสถานศึกษายังคงประสบปัญหาการบริหารงานวิชาการที่ขาดทิศทางร่วมอย่างชัดเจน ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจาก วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ยังไม่สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ความไม่ชัดเจนดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลขาดเอกภาพ ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการประเมินระดับนานาชาติ เช่น PISA โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5, 2567) ในระดับปฏิบัติการยังคงปรากฏข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในการบริหารงานวิชาการหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรที่ยังขาดความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยังคงเน้นการถ่ายทอดความรู้เชิงบรรยายมากกว่าการส่งเสริมการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การวัดและประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับการสอบเชิงท่องจำมากกว่าการประเมินสมรรถนะที่แท้จริง ตลอดจนการนิเทศการศึกษาที่มักดำเนินไปอย่างไม่ต่อเนื่องและถูกลดทอนบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (สุวภา คงบุ่งคล้า, 2561)

ความแตกต่างระหว่างสภาวะที่พึงประสงค์และสภาพความเป็นจริงนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงช่องว่างเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่น่าวิตก ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้วางกรอบและเจตนารมณ์ที่ชัดเจนในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้ระบุแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) แม้เป้าหมายหลักของการศึกษาชาติตามกฎหมายจะมุ่งสร้างผู้เรียนที่มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แต่กระบวนการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับกระบวนทัศน์เดิม โดยมุ่งเน้นเพียงการดำเนินงานตามระเบียบและการจัดการปัญหาเฉพาะหน้า แตกต่างจากสภาวะที่ควรเป็น ซึ่งเป็นการบริหารที่ขับเคลื่อนด้วยวิสัยทัศน์และมีพลวัต ช่องว่างนี้ชี้ให้เห็นว่าระบบการศึกษายังขาด กลไกที่มีประสิทธิภาพในการแปลงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผล ปัญหาหลักจึงอยู่ที่การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ซึ่งมักเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างทั่วถึง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตกต่ำลง (ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว, 2559)

ภาวะชะงักงันในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการดังที่กล่าวมา มีต้นตอสำคัญประการหนึ่งมาจาก วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การที่ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมและร่วมสมัย หรือขาดศักยภาพในการแปลความวิสัยทัศน์นั้นให้กลายเป็นแผนกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้สำหรับบุคลากร แม้จะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษา (นาคนครา เหลนปก, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2566) แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ายังมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งในด้านความเข้าใจ การนำไปใช้ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารอาจมีแนวทางที่ไม่ชัดเจนในการใช้วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือนำทางการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางประยุกต์ในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาได้อย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

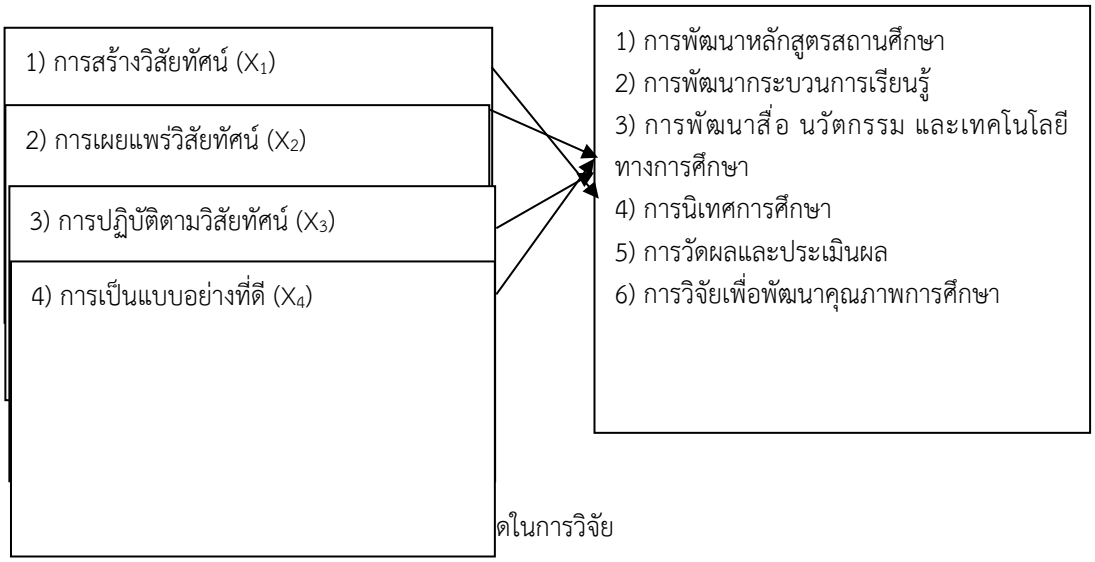
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ **ตัวแปรเกณฑ์**

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา



ดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,089 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 179 คน และครู จำนวน 1,910 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–608) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการวัดผลและประเมินผล และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จากการสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

5 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเอกสาร งานวิจัย วารสาร รวมทั้งหลักการทฤษฎีของนักวิชาการ เพื่อนำมาใช้สรุปเป็นกรอบตัวแปรในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ถูกต้องตามหลักการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวัดและการประเมินผล 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จากการสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

5. นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขการใช้ภาษาความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

6. นำเสนอแบบภาพที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC 1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

7.1 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .963 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

7.1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858

7.1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .890

7.1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .824

7.1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .939

7.1.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .759

7.1.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901

7.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .973 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

7.2.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923

7.2.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .928

7.2.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917

7.2.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .945

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่สังกัดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms สำหรับบางสถานศึกษาผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากไปรษณีย์ แบบสอบถามออนไลน์ Google Forms และดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเอง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากแบบสอบถามตอนที่ 1

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมาเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมาเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103)

4.51-5.00 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์มีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552 น. 55-57)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$ 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

และจากแนวคิดของอุทัยวรรณ สายพัฒนะ (2547, น. 56) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้ มีคำบางเสียงเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิดMulticollinearity ซึ่งเกณฑ์ที่สามารถขัดหลุมได้ง่ายอยู่ที่บุคลิกเดียว อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกที่จะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยเกณฑ์ของ อโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วิริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

5. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ผลการวิจัย

1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.50	0.48	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.45	0.42	มาก
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.53	0.45	มากที่สุด
รวม	4.50	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.48) และ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.42)

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายปัจจัย

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.43	0.45	มาก
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.40	0.43	มาก
3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.35	0.46	มาก
4. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.37	0.52	มาก
5. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.45	0.41	มาก
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.35	0.45	มาก
รวม	4.39	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.45) และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์การพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	-					
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	.687**	-				
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.702**	.717**	-			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.562**	.619**	.490**	-		
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.875**	.891**	.849**	.784**	-	
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา(Y)	.592**	.461**	.475**	.367**	.560**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .560) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง (r = .592, p < .01) ส่วนด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .461, p < .01) ขณะที่ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเช่นกัน (r = .475, p < .01) และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง (r = .367, p < .01) ทั้งนี้องค์ประกอบย่อยทุกด้านของวิสัยทัศน์ผู้บริหาร (X_1–X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับวิสัยทัศน์โดยรวม (X) โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .784 – .891 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสี่ด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมภาพรวมของวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม

อย่างไรก็ตาม ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์ ได้มีการพิจารณาตามเกณฑ์ที่ระบุว่า หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าสมบูรณ์

มากกว่า 0.80 ย่อมสะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่สูงจนเกินไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (อุทัยวรรณ สายพัฒนะ, 2547, น. 55–57) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตามแนวทางของ อโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55–57) โดยหากพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์มีค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะตรวจสอบเพิ่มเติมโดยใช้ค่า VIF และค่า Tolerance ซึ่งกำหนดให้ค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ไม่ควรต่ำกว่า .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่า Tolerance และ VIF ของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	1.00	1.00
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	.528	1.895
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	.507	1.972
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.685	1.461

จากตารางที่ 4 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .507-1.00 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.00-1.972 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561:86)

4. การวิเคราะห์การถดถอยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	2.494		17.24**	.000
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.422	0.592	13.25**	.000
$R = .592$, $R^2 = .351$, Adjusted $R^2 = .349$, $p = .000$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (b) เท่ากับ 0.422 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.592 ขณะที่ค่าสถิติ t มีค่า 13.25 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งสะท้อนว่าสมการถดถอยมีความเหมาะสมและตัวแปรด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (r) มีค่า 0.592 และค่า R^2 เท่ากับ 0.351 พร้อมค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.349 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 34.9 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าคงที่ของสมการมีค่า 2.494 และมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 17.24$, $p = .000$) ทำให้สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 5 สามารถสร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 2.494 + 0.422X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}y = 0.592X_1$

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและยืนยันผลลัพธ์ของการเรียนรู้อย่าง ด้านการวัดผลและประเมินผล ถูกดำเนินการอย่างเข้มแข็งและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือสำหรับนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่องจึงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bassey (2020) พบว่า การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตเทศบาลคาลาบาร์ รัฐครอสริเวอร์ ประเทศไนจีเรีย จากผลการศึกษานี้ ได้มีการเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และงานวิจัยของ ปาริฉัตร โตมี (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถารศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลัดดา วงค์กระจ่าง (2567,) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวัดผลและประเมินผล ด้านการบริหารงานสื่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานแผนกวิชา ด้านการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ด้านการบริหารงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และด้านการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด ตามลำดับ

2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา ที่มีความประพฤติและทัศนคติที่ส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สาเหตุที่ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีได้รับคะแนนสูงอาจเนื่องมาจากธรรมชาติของบทบาทผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความมีวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจให้กับครู บุคลากร และชุมชนทางการศึกษา ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral leadership) และภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ที่มุ่งให้ผู้นำเป็นผู้จุดประกายและสร้างแบบอย่างเชิงบวกแก่ผู้ตาม รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทของชุมชน ผู้บริหารจำนวนมากมีการสื่อสารทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนางานวิชาการได้อย่างเป็นระบบดังนั้น ภาพรวมของวิสัยทัศน์ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าว สอดคล้องกับ รัตนา คนไว (2565) พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี และปริญญา สมตัว และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมอบอำนาจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยรวมได้ ร้อยละ 61.6 เช่นเดียวกับ นฤวรรณ มาตชัยเคน และพระครูชัยรัตนากร (2567) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

3. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน เท่ากับ 0.422 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.592 ขณะที่ค่าสถิติ t มีค่า 13.25 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งสะท้อนว่าสมการถดถอยมีความเหมาะสมและตัวแปรด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่าง

ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านคุณภาพผู้เรียนและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาทางวิชาการได้อย่างชัดเจน ริเริ่มนวัตกรรมทางการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีความเป็นระบบและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ มีค่า 0.592 และค่า R^2 เท่ากับ 0.351 พร้อมค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.349 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 34.9 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าคงที่ของสมการมีค่า 2.494 และมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 17.24$, $p = .000$) ส่วนวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ปรากฏอิทธิพลเชิงพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเป็นบทบาทพื้นฐานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่แล้วอย่างสม่ำเสมอ จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างด้านผลลัพธ์การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจนในเชิงสถิติ ทำให้สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

จากผลการวิจัยดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับแรก โดยจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคิดเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย เรื่องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรดิจิทัลที่เพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี และควรกำหนดแนวทางหรือกลไกการติดตามการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงบุคลากรทุกระดับได้อย่างทั่วถึง ควรจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเชื่อมโยงวิสัยทัศน์เข้ากับแผนปฏิบัติการและภารกิจของบุคลากร เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริง และควรมีกลไกติดตามประเมินผลการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรเสริมสร้างกลไกและแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ควรจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.4 ผลการวิจัยชี้ชัดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาหลักสูตรอบรมหรือโปรแกรมเสริมศักยภาพที่มุ่งเน้นทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนเชิงอนาคต เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำกับทิศทางการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 เนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ถึงร้อยละ 34.9 จึงควรให้สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มาปรับใช้กับทุกขั้นตอนของงานวิชาการ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาครู เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน

1.6 จากผลการวิจัยที่ระบุว่าวิสัยทัศน์มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบติดตามและประเมิน

ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์กับการดำเนินงานวิชาการในทุกระดับ รวมทั้งควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจเป็นปัจจัยร่วมในการพยากรณ์ประสิทธิภาพงานวิชาการแม้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 34.9 แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลร่วม เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจของครู หรือความพร้อมด้านทรัพยากร จึงควรมีการขยายตัวแปรในการศึกษาเพื่อให้ได้โมเดลการทำนายที่ครอบคลุมและแม่นยำมากขึ้น

2.2 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม การวิจัยครั้งนี้อาศัยข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ครู หรือคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่ออธิบายกลไกที่ทำให้วิสัยทัศน์มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งช่วยตรวจสอบความสมเหตุสมผลของผลเชิงสถิติ

2.3 ขยายขอบเขตประชากรและพื้นที่วิจัยเพื่อเพิ่มความสามารถทั่วไปของผลการศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสถานศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนชนบท หรือโรงเรียนเอกชน รวมถึงการเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นาคนครา เหลนปก, นภาเดช บุญเชิดชู และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี.** วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(1), น. 485-498.

นฤวรรณ มาตชัยเคน และพระครูชัยรัตนากร. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.**วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), น. 95-107.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริฉัตร โตมี. (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปริญญา สมตัว และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.** วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(4), น. 148-162.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 3.

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559**). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาลัยพร สาวิสัย. (2563). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รัตนา คนไว. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัดดา วงค์กระจ่าง. (2567). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติถัดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวภา คงบุ่งคล้า. (2561). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการและแนวทางแก้ปัญหาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.** สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 5(1), น. 58–68.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). **รายงานผลการประเมิน PISA 2022.** [Online]. Available: https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/. [2566, ธันวาคม 6].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษา.** นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **สถิติธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุทัยวรรณ สายพัฒนะ. (2547). **Collinearity.** วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 17(1), น. 55-62.

Bassey, I. (2020). **School administration and academic performance of secondary school students.** SSRN 3568473, 2020•papers.ssrn.com

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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONALLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHAIYAPHUM

ธนพล ดีนอก[1], เกษกนก วรรณวัลย์[2], อภิรักษ์ ชาญศึก[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Thanaphon Deenok[1], Ketkanok Wannawan[2], Apirak Chansuek [3]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail :Thanaphond@kkumail.com[1], ketkanok.wa@cpru.ac.th[2], chansuk4932513@gmail.com[3]

(Received : January 12, 2026; Edit : January 25, 2026; accepted : January 25, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 390 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .585 ถึง .871 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .990 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = .958) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานวิชาการ, มัธยมศึกษา, ชัยภูมิ

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum, 2) to investigate the level of academic administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum, and 3) to examine the relationship between transformational leadership of school administrators and academic administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum. The sample consisted of 390 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and multistage sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The item discrimination indices ranged from .585 to .871, and the reliability coefficient of the entire questionnaire was .990. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1) the overall level of transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum was at the highest level, with inspirational motivation identified as the dimension with the highest mean score; 2) the overall level of academic administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum, as perceived by school administrators and teachers, was at a high leve , with educational supervision identified as the dimension with the highest mean score; and 3) transformational leadership of school administrators and academic administration in schools demonstrated a very high positive correlation (r = .958), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords : Transformational Leadership, Academic Administration, Secondary Education, Chaiyaphum

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้สังคม เศรษฐกิจ และวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการรู้เท่าทันดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการสร้างนวัตกรรม (Trilling & Fadel, 2009) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทุกช่วงวัย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณค่าในสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายทางการศึกษา ในระดับชาติเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องถ่ายทอดและแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนโดยตรง สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกเชิงปฏิบัติที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดังกล่าว บทบาทของสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และต้องอาศัยระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา

ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของการจัดการศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของนักเรียน ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การวัดและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษา (วิเชียร เกตุสิงห์, 2562) การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ครูและบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนางานวิชาการให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงกลายเป็นแนวคิดสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เพื่อสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1994 : 3-6) ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ภาวะผู้นำดังกล่าวจะช่วยขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะมิติการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการที่ชัดเจน ขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของนักเรียน ขณะเดียวกัน การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงสมรรถนะ และการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาครูและบุคลากรตามศักยภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีบริบทความหลากหลายทั้งด้านภูมิประเทศ สังคม และเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานศึกษามีความแตกต่างด้านขนาดและศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้มีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า และเมื่อพิจารณาผลคะแนนย้อนหลัง 3 ปี พบว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิกำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ, 2568) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อาทิ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยตรง

จากบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และปรับกระบวนการทำงานทางวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และอาจเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ในอนาคต

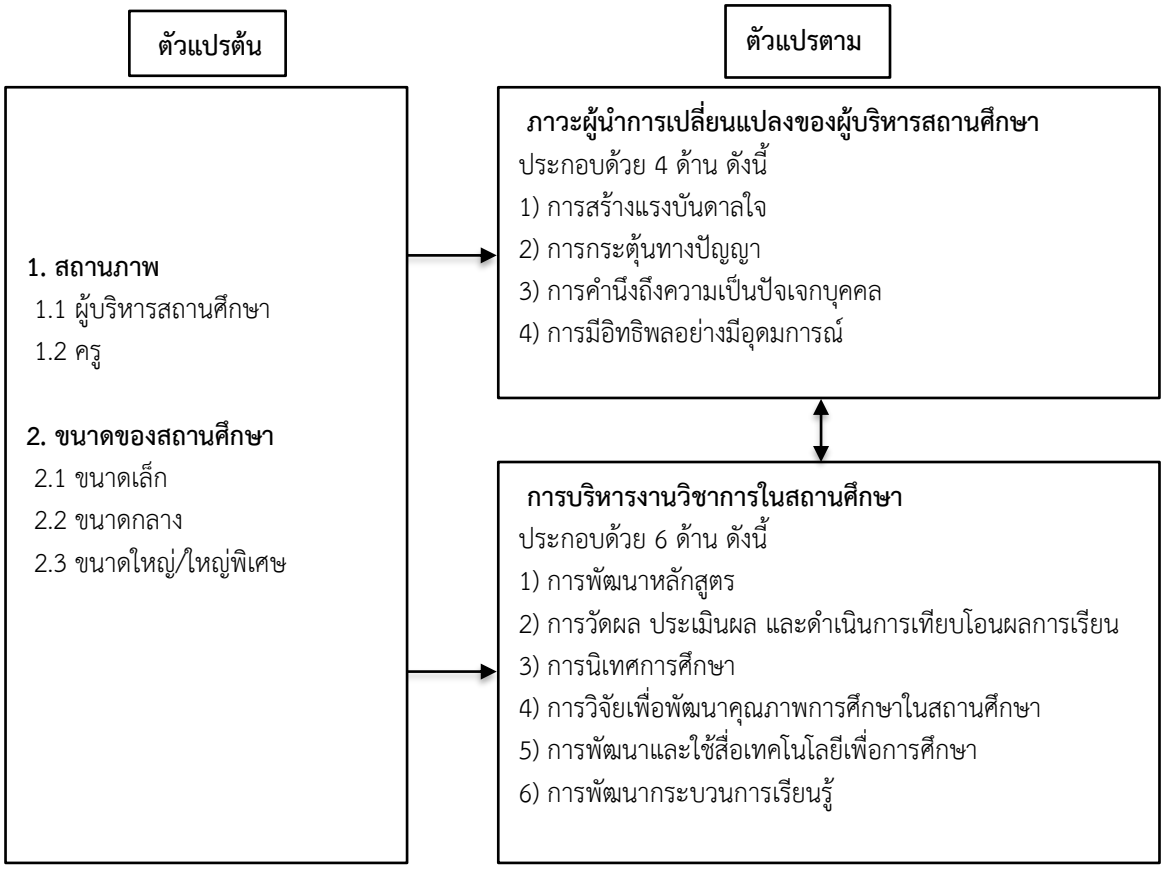
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษา 37 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และ ครู 1,556 คน รวมทั้งสิ้น 1,658 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 390 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครู จำนวน 309 คน โดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้สถานภาพและขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลาก โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งข้อคำถามนำมาจากตัวชี้วัดเพื่อการวัดในการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารในบทที่ 2

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถามและความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50

ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561 : 50) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าวิกฤติจากตาราง Critical values for Pearson มีค่าเท่ากับ .312 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 98) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .585 – .871 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) การวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .990

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 142)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.616	0.583	มากที่สุด
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.593	0.609	มากที่สุด
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.585	0.570	มากที่สุด
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.606	0.590	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.600**	**0.569**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.600, S.D. = 0.569) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.616, S.D. = 0.583) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.606, S.D. = 0.590) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.593, S.D. = 0.609) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.585, S.D. = 0.570)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวม

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.470	0.575	มาก
2. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.481	0.573	มาก
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.488	0.557	มาก
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.474	0.543	มาก
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.471	0.582	มาก
6. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.486	0.556	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.478**	**0.537**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.478, S.D. = 0.537) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.488, S.D. = 0.557) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.486, S.D. = 0.556) และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.481, S.D. = 0.573) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.470, S.D. = 0.575)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ (ต่อ)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X_Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_Total
Y6												.957**
Y_Total												

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}= .958) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (r_{xy} = .937) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (r_{xy} = .927) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (r_{xy} = .925) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (r_{xy} = .919) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน พร้อมสร้างเจตคติที่ดี ให้กำลังใจ และชื่นชม ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อีกทั้งยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงานและการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้ครูคิดอย่างเป็นระบบ มีวิจารณญาณ และกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565 : 112) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้ดำเนินการจัดการกิจกรรมด้านการเรียนการสอนอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา การวัดและประเมินผล จนถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทุกฝ่าย การบริหารงานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสะท้อนความก้าวหน้าของสถานศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีร์ธนพัชร ร้อยดาพันธุ์ (2565 : 205) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}=.958) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กระตุ้นแรงจูงใจ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร นโยบายการศึกษา และความคาดหวังด้านคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565 : 67) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะโดยการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขอผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

1) ด้านการสร้างแรงบันดาล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือ ความสามัคคี ของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ สื่อสารเชิงบวก ยกย่องชมเชยการทำงานร่วมกัน และทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความสามัคคีในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจมากขึ้น โดยใช้กระบวนการประชุมเชิงมีส่วนร่วม การระดมความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ สร้างนวัตกรรม และพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสื่อสารแบบสองทางด้วยความเอาใจใส่ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทาง รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของครูและบุคลากรอย่างจริงใจ ให้คำแนะนำและกำลังใจเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความเป็นหนึ่งเดียวและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรเสริมสร้างค่านิยมและเป้าหมายร่วมของสถานศึกษา แสดงความเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวและความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ฝึกคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมทั้งจัดการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินมาวิเคราะห์และ ปรับปรุงกระบวนการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเที่ยงตรงยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรนำข้อมูลผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับการประเมินที่มีคุณภาพ และกำกับติดตามให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3) ด้านการนิเทศการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิควรกำหนดแผนการนิเทศที่ชัดเจน มีเป้าหมายและแนวทางสอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งกำกับติดตามและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ พร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพของสื่อและเทคโนโลยี เพื่อไปปรับปรุงและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรกำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (r_{xy} = .958) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ควรจัดทำ โมเดลการพัฒนาผู้นำเชิงวิชาการ ที่เน้นการสร้างผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในงานวิชาการได้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้รูปแบบการบริหารมีความสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีร์ธนพัชร ร้อยดาพันธุ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2562). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580**. [Online]. Available: https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/NATIONAL-STRATEGY-PEOPLE.pdf. [2568 มิถุนายน 10]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. (2568). **แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2568**. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. [Online]. Available: https://new.sesaochaiyaphum.go.th/documents/view?id=10. [2568 มิถุนายน 8]

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). **21st century skills: Learning for life in our times**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING THE STUDENT SUPPORT SYSTEM OF EDUCATIONAL SCHOOL IN THE DIGITAL ERA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

ศรัณย์ บุญสนธิ[1], ทับทิมทอง กอบัวแก้ว[2]
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Saran Boonsonthi [1], Tubtimthong Korbuakaew [2]
Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail : s65561802041@ssru.ac.th [1], tubtimthong.ko@ssru.ac.th [2]

(Received : January 9, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : January 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาระดับของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 4) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ,รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ครู รวมทั้งสิ้น 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลของการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันมีความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .662 ถึง .670 และ 4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีทั้งหมด 5 ตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการสร้างความรู้ ตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .791 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .16354 โดยทั้ง 5 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ และมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 62.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การจัดการความรู้; ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน; หลักการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of the study were as follows: 1) to study the level of knowledge management of Educational Institutions the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2) to study the level of the Student Support System under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 3) to study the relationship between Knowledge Management that Affects the Student Support System in Educational Institutions the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 4) to study Knowledge Management that Affects the Student Support System in Educational Institutions in the Digital Era under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The sample group consisted of 48 schools under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Area Office 2. The informants were: 1) school principals, deputy school principals, and teachers, totaling 336 people. The research instrument used was a 5-level questionnaire. The statistical methods used for analysis included frequency, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of knowledge management in educational institutions was at the highest level. 2) The overall level of student support systems in educational institutions was at the highest level. 3) The relationship between knowledge management and student support systems in educational institutions showed a positive correlation. There was a moderate level of positive correlation and intra-variable correlation, with statistical significance at the .01 level, ranging from .662 to .670. 4) Regarding the impact of knowledge management on student support systems in digital-era educational institutions, the study found that five variables could predict knowledge management in the digital age within the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. These five variables, consistent with the hypothesis, were: knowledge exchange, knowledge definition, knowledge seeking, knowledge systemization, and knowledge creation. The predictive values were .791 and the predictive error was .16354. These five variables collectively had a predictive power of 62.60%, statistically significant at the .01 level.

Keywords : Knowledge management; student support systems; principles of educational administration in the digital age.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไปเป็นโลกแห่งยุคดิจิทัล ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีและสังคมกลายเป็นสังคมความรู้ (knowledge society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) นี้เป็นสาเหตุ ที่ทำให้ในหลายๆ ประเทศต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการรับมือนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบทุนหรือทรัพยากรอีกต่อไปแต่ขึ้นอยู่กับ “ศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ” ทำให้เราเชื่อว่าการศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองของประเทศ และเป้าหมายของการศึกษามุ่งสร้างสังคมให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม (ทาดะ รัชกิจ, 2562 : 13) การปรับเปลี่ยนระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัย โดยกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความโปร่งใส มีผลสัมฤทธิ์ คล่องตัวสูงและยืดหยุ่น นำระบบการทำงานเทคโนโลยีนวัตกรรมที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและการบริหาร รวมทั้งประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ คุณค่าในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาพร้อมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ จัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมของประเทศไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีจริยธรรม คุณธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืน ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำพาประเทศก้าวข้ามความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และกับดักรายได้ปานกลาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระบวนการการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาคือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่จะดำเนินงานในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนนั้น โดยมีขั้นตอน และวิธีการใช้เครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน มีครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ในการดำเนินงานเป็นหลักโดยการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งบุคลากรและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะกรรมการครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน ฯลฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงกำหนดนโยบายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างเคร่งครัดต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนนโยบาย “โรงเรียนปลอดภัย” และการทำ “Digital Transformation” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องอาศัยฐานข้อมูลที่ทันสมัยและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อให้ครูที่ปรึกษาสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในการ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และ คัดกรองนักเรียน ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยการจัดการความรู้ที่จะเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือฯ เพื่อสร้างความปลอดภัยและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับนักเรียน นักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ ปกป้อง พิทักษ์ คุ้มครอง ด้วยกระบวนการที่ถูกต้องอย่างรอบด้าน เหมาะสมและทันเหตุการณ์ ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้เป็นคนดี มีความสุข และปลอดภัยจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) เพื่อใช้ความรอบรู้ในการดำเนินการขององค์กร การแก้ปัญหา การคาดคะเนเหตุการณ์ การตัดสินใจล้วนแต่เป็นงานที่ จำเป็นต้องใช้ความรอบรู้ นอกจากนี้บทเรียนในอดีต ความผิดพลาดจากการดำเนินการย่อมเป็นครูที่ดี องค์กรต้องมีการเรียนรู้จากบทเรียนที่ตนเองกระทำการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของ องค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น องค์กรต้องมีการเก็บรวบรวมประสบการณ์ เก็บความรู้ และจัดการ ความรอบรู้ที่เรียกว่า การจัดการความรู้ (knowledge management) (ธีระ รุญเจริญ, 2555)

แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องมีคุณลักษณะขององค์กรหรือบุคคล สามารถพาสมาชิกอื่นให้อยู่รอดในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีเท่าทันถึงเหตุการณ์และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนไปได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ2561; ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู, 2562 :261-271.) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคเทคโนโลยีดิจิทัลนี้ มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารด้าน ICT หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการเรียนรู้ และยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT ปรับประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล มีผลต่อสถานศึกษาในการบริหารงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบริหารงานวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การจัดการเรียนการสอน งานอาคารและสถานที่ และงานสัมพันธ์

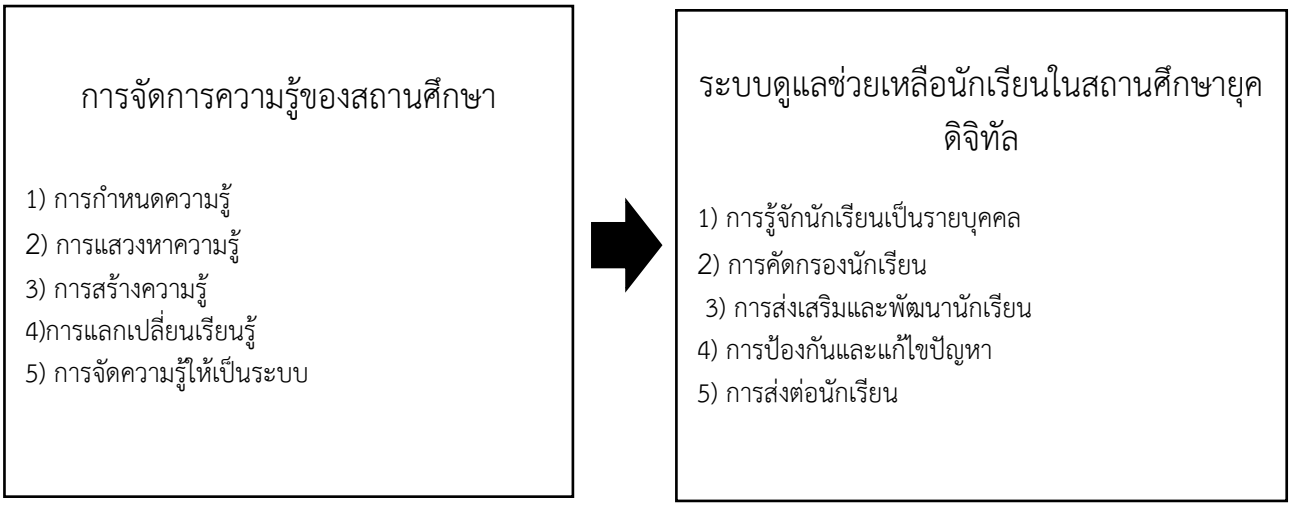
กับชุมชน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

ด้วยความสำคัญของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสิ่งที่สามารถต่อยอดคุณภาพการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาปรับประยุกต์กับการจัดการความรู้ที่ส่งทรงต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล ด้วยความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริม ดำเนินงานการจัดการความรู้ที่ทรงผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. การจัดการความรู้กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก
2. การจัดการความรู้ในสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 48 โรงเรียนซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 3) ครู จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 336 คน

ตัวแปร

การวิจัยนี้มุ่งการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดความรู้

2) การแสวงหาความรู้

3) การสร้างความรู้

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

ตัวแปรตาม คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล ซึ่งมี 5 ลักษณะ ดังนี้

1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน

3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

4) การป้องกันและแก้ปัญหา

5) การส่งต่อนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สำหรับสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5) ตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สำหรับนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่เนื้อหาครอบคลุมกับที่ต้องการจะศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ทำการตอบแบบสอบถาม และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงระยะ 0.67 – 1.00 แปลผลได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำข้อคำถามมาใช้ได้ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าสอดคล้อง

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจ

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าไม่สอดคล้อง

6. ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว มาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นสถานศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient))

8. ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้ง แล้วแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 336 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการศึกษา ครูของสถานศึกษา โดยนำแบบสอบถามส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม google from และสร้าง QR Code ของแบบสอบถามแนบส่งผ่านระบบ My office ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมทั้งนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพ คือ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของสถานศึกษา จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายลักษณะและภาพรวม ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลเพื่อทราบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวของ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

พิจารณา ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

พิจารณา ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 5 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

6.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence)

6.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficients)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติดังนี้

1) ค่าความถี่ (frequency)

2) ร้อยละ (percentage)

7.2 ระดับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลใช้สถิติดังนี้

1) ค่าเฉลี่ย $(\bar{X})$

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3 ระดับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาใช้สถิติดังนี้

1) ค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้สถิติดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

7.5 การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใช้สถิติดังนี้

1) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

	n = 336		
การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านการกำหนดความรู้	4.56	0.32	มากที่สุด
2. ด้านการแสวงหาความรู้	4.58	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างความรู้	4.62	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.61	0.31	มากที่สุด
5. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	4.62	0.31	มากที่สุด
รวม	**4.60**	**0.31**	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.31) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.31) ด้านการแสวงหาความรู้ ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.30) ด้านการกำหนดความรู้ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

	n = 336		
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.60	0.50	มากที่สุด
ารคัดกรองนักเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด
ารส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.63	0.50	มากที่สุด
ารป้องกันและแก้ปัญหา	4.64	0.49	มากที่สุด
ารส่งต่อนักเรียน	4.64	0.50	มากที่สุด
รวม	**4.62**	**0.50**	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.50) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการป้องกันและแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49) และ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.50) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.49) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็น

รายบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพียร์สันระหว่างการจัดการความรู้กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X_1	1.000	-	-	-	-	.662**	ปานกลาง
X_2	.590**	1.000	-	-	-	.637**	ปานกลาง
X_3	.579**	.617**	1.000	-	-	.606**	ปานกลาง
X_4	.583**	.575**	.559**	1.000	-	.676**	ปานกลาง
X_5	.637**	.624**	.579**	.670**	1.000	.670**	ปานกลาง
X	-	-	-	-	-	.788**	มาก

* p < .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านการกำหนดความรู้ (X_1) ด้านการแสวงหาความรู้ (X_2) ด้านการสร้างความรู้ (X_3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_4) ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_5) มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดการความรู้กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สูงสุดคือ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .606 ถึง .676 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก และความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้านการจัดการความรู้กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สูงสุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .676 รองลงมาคือ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .670 ด้านการกำหนดความรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .662 ด้านการสร้างความรู้ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .637 และด้านการสร้างความรู้ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ .606 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรต้น	R	R^2	Adj R^2	SEE	F
X_4	.676	.456	.455	.19592	280.332**
X_4 ,X_1	.752	.565	.563	.17542	216.639**
X_4 ,X_1 ,X_2	.776	.602	.599	.16806	167.631**
X_4 ,X_1 ,X_2 ,X_5	.786	.618	.613	.16499	133.804**
X_4 ,X_1 ,X_2 ,X_5 ,X_3	.791	.626	.620	.16354	110.334**

** p < .01

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 5 รูปแบบพบว่า รูปแบบที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.626 ซึ่งเป็นอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่

ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลปรากฏดังตาราง 5

การจัดการความรู้	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	b	SE_b	β		
(Constant)	.875	.162	-	5.412	.000
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_4)	.149	.045	.174	3.328	.001
ด้านการกำหนดความรู้ (X_1)	.220	.041	.260	5.337	.000
ด้านการแสวงหาความรู้ (X_2)	.191	.040	.230	4.772	.000
ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_5)	.107	.041	.123	2.628	.009
ด้านการสร้างความรู้ (X_3)	.148	.043	.168	3.447	.001
R = .791, R^2= .626, Adj R^2 = .620, SEE = .16354, F = 110.334 a = .875					

* p < .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_4) ด้านการกำหนดความรู้ (X_1) ด้านการแสวงหาความรู้ (X_2) และด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_5) ด้านการสร้างความรู้ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 62.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .149 .220 .191 .107 และ .148 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .174 .260 .230 .123 และ.168 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2) และตัวแปรพยากรณ์ (X_4 X_1 X_2 X_5 X_3) มีค่าเท่ากับ .791 อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.60 และค่าความคลาดเคลื่อน ที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .16354

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างความรู้และด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การกำหนดความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมี การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนทุกช่วงวัยในทุกมิติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เก่ง ดี และมีคุณภาพพร้อมพัฒนาขับเคลื่อนประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตต้องเตรียมความพร้อมทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ ของช่วงวัยมีพัฒนาอย่างรอบด้าน มีทักษะในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสาร ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาอื่นเป็นภาษาที่ 3 แต่ยังคงอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นโดยมีการพัฒนาอยู่ต่อเนื่อง รักการเรียนรู้ นักคิดสู่การเป็นนวัตกร ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ เป็นคนไทยที่มีทักษะสูงและอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัย โดยกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความโปร่งใส มีผลสัมฤทธิ์ คล่องตัวสูงและยืดหยุ่น นำระบบการทำงานเทคโนโลยีนวัตกรรมที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและการบริหาร รวมทั้งประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ คุณค่าในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาพร้อมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ จัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผลระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิติยาภรณ์ เชาวรากุล (2564) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่ามีผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยพิทักษ์ หารบัวคำ (2564) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การจัดการความรู้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X}$ =4.31) รองลงมาคือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{X}$ =4.27) ด้านการกำหนดความรู้ ($\bar{X}$ =4.26) ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ เช่นเดียวกัน

2. ระดับของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาและด้านการส่งต่อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการกับฐานความรู้ (knowledge base) สามารถสะสมและรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำความรู้มาแบ่งปันให้กับทุก คนในองค์กรการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทุกคนและทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง กลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มชาติพันธุ์ และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร โดยมีประเด็นกลยุกต์ อันหนึ่งคือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อช่วยในการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร ปกครองในพื้นที่ พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ระดับของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัญทิรา วาดี (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ด้านรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ปัญหาของนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ประภาช ใจมิภักดิ์ (2566) ศึกษาเรื่องการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมนักเรียนรองลงมาคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการส่งต่อ เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .606 ถึง .676 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดการความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ มากกว่าทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ตระการไทย และ นเรศ ขันธะรี (2564 : 41-49) เรื่อง การดำเนินการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล (2564) พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการในการดำเนินการช่วยเหลือและดูแลนักเรียนอย่างมีขั้นตอน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยร่วมกับบุคลากรฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะทางการวิจัยของ วิไล รัตนทิพย์และชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2562 : 11-18) กล่าวว่า การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการเพิ่มศักยภาพในการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยใช้เทคโนโลยีเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกด้าน

4. การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับวันวิสาข์ คงทน (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ปัจจุบันของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ รวมถึงการเสนอแนวทางส่งเสริมการจัดการความรู้ โดยสรุปว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา พูลพ่วง และคณะ(2565 : 374-384) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลากร และปัจจัยด้านการนิเทศติดตาม สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ร้อยละ 77.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นในสถานศึกษามีขั้นตอนในการดำเนินงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้ปกครองและชุมชน ที่มีบทบาทในการอบรมเลี้ยงดูนักเรียน สร้างเครือข่ายผู้ปกครองกับทางโรงเรียนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผนกำหนดนโยบายและมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ มีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การนิเทศกำกับติดตาม เพื่อสร้างความเข้าใจ ติดตามความก้าวหน้า ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ส่งเสริมให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน และตามข้อเสนอแนะ คือ ครู และบุคลากรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และประสานความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการติดตามความก้าวหน้าแล้วปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

โดยสรุป การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 นั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสภาพการทำงานของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัล สถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดและช่วยส่งเสริมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรนำการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ไปกำหนดเป็นนโยบายในการในงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในแต่ละด้าน เพื่อปรับปรุงการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ตระการไทยและ นเรศ ขันธะรี.(2564).**การดำเนินการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษายุคดิจิทัล.** วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต, 21(1), 41-49.

จิติยาภรณ์ เชาวรากุล. (2564). **การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40) พฤษภาคม – มิถุนายน 2564 - TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปี 2563-2567.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ**.กรุงเทพ : สำนักพิมพ์อมรการพิมพ์

ทาดะ รัชกิจ. (2562). **"การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ".** สืบค้น 12 พฤศจิกายน2566. จาก : https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/

ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2555)

พิทักษ์ หารบัวคำ. (2564). **การจัดการความรู้ของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รชา พูลพ่วง, ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ และ อรสา จรูญธรรม. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 9(1) มกราคม – เมษายน 2567, 374-384.

วันวิสาข์ คงทน. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิไล รัตนทิพย์และชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2562). **ศึกษาสภาพการส่งเสริมดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 11–18.

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20 (1), 261-271.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.** สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2566 จากhttps://www.obec.go.th

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. (2561, ตุลาคม 8). ราชกิจจานุเบกษา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารยุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2564, จาก http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2s1-t2-t2s3.

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

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EXERCISE OF POWER BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

ทัดดาว บุตรดาพงษ์[1], รัตนา กาญจนพันธุ์[2]
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Thaddao Butdaphong[1], Ratana Karnjanapun[2]
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail : 6712470006@rumail.ru.ac.th[1], arjarnratana@gmail.com[2]

(Received : February 4, 2026; Edit : February 23, 2026; accepted : February 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,201 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาร้อยละ ค่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านอำนาจในการให้รางวัล (2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายยด้านพบว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.815) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การใช้พลังอำนาจ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research is (1) study the exercise of power by school administrators, (2) study school effectiveness, and (3) examine the relationship between the exercise of power by school administrators and school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration. The population consisted of 14,201 civil servant teachers from 437 schools under the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2024. The sample group consisted of 370 government teachers working in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire designed to explore the relationship between the exercise of power by school administrators and school effectiveness. The content validity index ranged from 0.60 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.98. Data were analyzed using statistical software to calculate percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows: (1) The overall exercise of power by school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level. When considering each aspect, all were also at a high level. The aspect with the highest mean score was legitimate power (power from rules, regulations, laws, and official authority), while the aspect with the lowest mean score was reward power. (2) The overall school effectiveness under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level. When considering each dimension, the development of students' positive attitudes and dispositions had the highest mean score, whereas problem-solving within the school had the lowest mean score. (3) The relationship between the use of power by school administrators and the effectiveness of schools in Bangkok was high overall (r_{xy}=0.815) and statistically significant at the .01 level.

Keywords : Exercise of power, School effectiveness, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลายมิติ อาทิเช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คน การเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็น “การศึกษา” จึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวในการดำรงชีวิต และในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้สังคมและประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของโลก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กล่าวถึงบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด และประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ชุมชน และผู้ปกครอง

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในการพัฒนาชาติ โดยกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาทั่วประเทศ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเท่าเทียม โดยแผนการศึกษาแห่งชาตินี้มีวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษานับเป็นกลไกหลักในการจัดการศึกษาเพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ โดยมีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญแก่เยาวชน การขับเคลื่อนเป้าหมายเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งนอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาแล้ว จะต้องมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณภาพ การที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา การขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

จากการพิจารณาสภาวะการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีประเด็นสำคัญที่เป็น "ช่องว่าง (Gap)" ระหว่างเป้าหมายกับความเป็นจริงในมุมมองของครูผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าโรงเรียนในสังกัด กทม. จะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและนโยบายที่ชัดเจน แต่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในบางมิติยังคงไม่บรรลุขีดสุด โดยเฉพาะมิติของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการขับเคลื่อนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องเผชิญกับบริบทของสังคมเมืองที่มีความซับซ้อน ครูส่วนใหญ่สะท้อนภาพให้เห็นว่า ประสิทธิผลที่ยังเป็นปัญหานั้นมักเกิดจากข้อจำกัดด้านความคล่องตัวในเชิงระบบ การรับสนองนโยบายที่หลากหลายจนขาดการลำดับความสำคัญ และความรู้สึกถึงความไม่สมดุลระหว่างภาระงานส่วนหน้ากับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งช่องว่างเหล่านี้เองที่เป็นตัวฉุดรั้งให้การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า ด้วยเหตุนี้ "พลังอำนาจของผู้บริหาร" จึงถูกมองว่าเป็นตัวแปรต้นที่สำคัญและเป็นกุญแจหลักในการปิดช่องว่างดังกล่าว

ในกระบวนการบริหารสถานศึกษานั้น บทบาทของผู้บริหาร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางแผน และตัดสินใจในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หนึ่งในเครื่องมือที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารคือ “การใช้พลังอำนาจ” ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นหรืออีกกลุ่มหนึ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่บุคคลนั้นต้องการ อีกทั้งยังบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม (ณธิดา โกรทินธาคม, 2560) และเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการริเริ่มรวมกันเป็นกลุ่ม การใช้อำนาจสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการและค่านิยมของผู้อื่นได้ ถ้าปราศจากการใช้อำนาจแล้วองค์การจะขาดระเบียบ (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2564)

และเฟร็นชและเรเวน (French and Raven) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการใช้อำนาจมี 5 ประเภท คือ 1) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหวังให้ผู้อื่นยินยอม

ปฏิบัติตาม 2) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ 3) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเป็นอำนาจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องยอมรับและปฏิบัติตาม 4) อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ความสามารถของผู้บริหารที่มาจากทักษะ ความรู้ ภูมิปัญญาและความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคล โดยผู้บริหารจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถควบคุม สั่งการ จูงใจ และส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบพลังอำนาจที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา และใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้พลังอำนาจอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

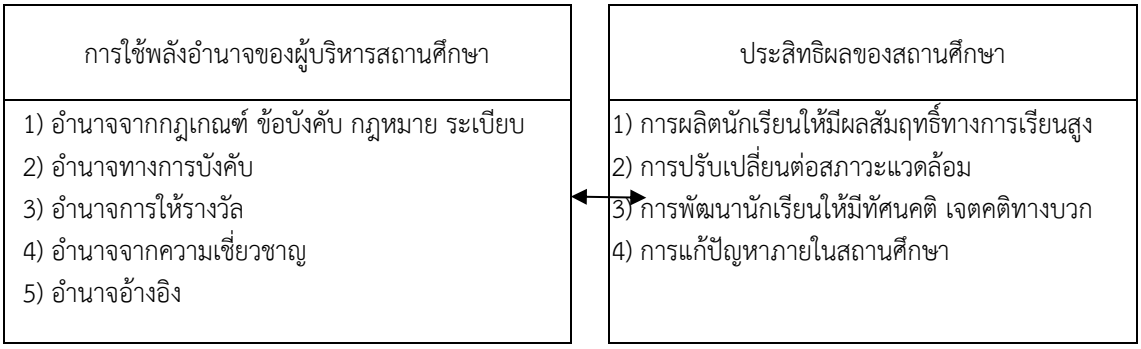
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556), อมรารัตน์ กิจธิคุณ (2557), ณธิดา โกรทินธาคม (2560), ลดาวัลย์ หมื่นชยุดา (2560), ครรชิต ชำนิประโคน (2560), ประชุมพร บุญมา (2561), ดิลก คำคูเมือง (2562) , ปิยวรรณ งามสง่า (2564), วาสนา ดิษฐ์ประดับ (2564), วิรันทร์ดา เสือจอย (2564), ณัฐชนนท์ คงอยู่ (2565), ขวัญนภา อุณหกานต์ (2566), Donna M Randall. (2012), Ambreen Mushtaq et al. (2014) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) อำนาจทางการบังคับ 3) อำนาจการให้รางวัล 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจอ้างอิง

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559), พณพร รัตนประสบ (2560), ศุภกร บุญอินทร์ (2561), สาวิตรี บุญนุกูล (2562), จุฑามาศ ดีแป้น (2563), วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563), วรรณภา ไทยประยูร (2564), ขวัญเพชร พลวงค์ (2564), อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564), ภาคิน รูปเหมาะ (2565), Fernando Martínez-Abad. (2019), Jesús García-Jiménez, Juan-Jesús Torres-Gordillo, Javier Rodríguez-Santero (2022) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 14,201 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (Cohen, 2018) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. เครื่องมือที่พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.60 - 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.240 – 0.910 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปยังสำนักงานเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขต และรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่า

ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจ ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ 1) อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) อำนาจทางการบังคับ 3) อำนาจการให้รางวัล 4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) อำนาจอ้างอิง ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 370)

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. อำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ	4.39	0.471	มาก	1
2. อำนาจทางการบังคับ	4.36	0.502	มาก	2
3. อำนาจในการให้รางวัล	4.33	0.530	มาก	5
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4.34	0.537	มาก	4
5. อำนาจอ้างอิง	4.36	0.554	มาก	3
รวม	4.36	0.436	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.36) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ ($\overline{X}$= 4.39) รองลงมา คือ ด้านอำนาจทางการบังคับ ($\overline{X}$= 4.36) และด้านอำนาจอ้างอิง ($\overline{X}$= 4.36) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ($\overline{X}$= 4.34) และอำนาจในการให้รางวัล ($\overline{X}$= 4.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลผการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน (n = 370)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.44	0.500	มาก	2
2. การปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม	4.42	0.519	มาก	3
3. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก	4.51	0.525	มากที่สุด	1
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.39	0.521	มาก	4
รวม	4.44	0.483	มาก	

จากตาราง 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก ($\overline{X}$= 4.51) รองลงมา คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$= 4.44) ด้านการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ($\overline{X}$= 4.42) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$= 4.39)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

(n = 370)

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	0.709**	0.717**	0.673**	0.733**	0.756**
X_2	0.744**	0.752**	0.691**	0.736**	0.781**
X_3	0.692**	0.781**	0.623**	0.648**	0.716**
X_4	0.719**	0.761**	0.663**	0.724**	0.766**
X_5	0.683**	0.723**	0.614**	0.674**	0.719**
X_t	0.774**	0.802**	0.711**	0.766**	0.815**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_t) อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.815**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม (Y_2) มากที่สุดอยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.802**) รองลงมา คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.774**) และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.766**) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.711**)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านอำนาจจากกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ 2) ด้านอำนาจในการบังคับ 3) ด้านอำนาจอ้างอิง 4) ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ 5) ด้านอำนาจในการให้รางวัล ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลหรือชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม หรือจุดมุ่งหมายให้สอดคล้องกับทิศทางที่ต้องการ ทั้งในรูปแบบทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ หมื่นชยุดา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิลก คำคูเมือง (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ เจตคติทางบวก 2) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ด้านการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม 4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม มีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถาบันอื่น มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและนอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ ดีแป้น (2563) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกร บุญอินทร์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องเข้าอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำให้สามารถใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพราะการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แนบนิรมิต (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณธิดา โกรทินธาคม (2560) ศึกษาเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพร อะทะวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านอำนาจในการให้รางวัล ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับรางวัลที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้น การให้รางวัลทางจิตวิทยาและสังคม เช่น การยกย่องชมเชยในที่สาธารณะเมื่อครูทำผลงานได้ดี การมอบเกียรติบัตรเพื่อเชิดชูเกียรติ หรือการให้โอกาสในการแสดงศักยภาพทางวิชาการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารโดยเน้น การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมสะท้อนปัญหา ระดมความคิดเห็นและตัดสินใจหาทางออกร่วมกัน แทนการสั่งการจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว ควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่แท้จริง พร้อมทั้งวางระบบการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุด รวดเร็ว และลดความขัดแย้งภายในองค์กร

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรมีหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารในเรื่องการใช้ "พลังอำนาจเชิงบวก" (Soft Power) มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างประสิทธิผลที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล โดยควร "บูรณาการการใช้อำนาจ" ทั้ง 5 ด้านอย่างสมดุล แม้จะต้องใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเพื่อรักษามาตรฐานการทำงาน แต่ควรเน้นการสร้างศรัทธาผ่าน อำนาจอ้างอิง (การเป็นแบบอย่างที่ดี) และ อำนาจความเชี่ยวชาญ (ความเป็นผู้นำทางวิชาการ) ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อโน้มน้าวใจให้ครูเกิดความยอมรับนับถือและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจในการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของครู กับการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กิตติพร พรงาม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ขวัญนภา อุณหกานต์. (2566). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานตาม หลักภควันตภาพของสถานศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ครรชิต ชำนิประโคน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยองเขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์. (2565). **การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นทที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

ณธิดา โกรทินธาคม. (2560). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐชนนท์ คงอยู่. (2565). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดิลก คำคูเมือง. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพ. สุวีริยาสาส์น.

ประจัญ เดชสุภา. (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ประชุมพร บุญมา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ปิยภัทร เสลาวรรณ์ และ ปทุมพร เปียถนอม. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารครุศาสตร์, 52(1)

ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พณพร รัตนประสบ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคิน รูปเหมาะ. (2565). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลดาวัลย์ หมื่นชยุดา. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนิดา คงมั่น. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ. (2564). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรันทร์ดา เสือจอย. (2564). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภกร บุญอินทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาวิตรี บุญนุกูล. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักการศึกษา. (2567). **รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักการศึกษา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). **บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อมรารัตน์ กิจธิคุณ. (2557). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูสถานศึกษาโสตศึกษา สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อัฉราพร อะทะวงศ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Ambreen Mushtag et al. (2014). **Leadership Powers and Career Contentment Climate**. The journal of Applied Christian leadership, 28.

Donna M. Randall. (2022). **Leadership and the Use of Power: Shaping an Ethical Climate**. Journal of Applied Christian Leadership: Vol. 6: No. 1, 28-35.

Fernando Martínez-Abad. (2019). **Identification of Factors Associated With School Effectiveness With Data Mining Techniques: Testing a New Approach**, 13. International Journal of Academic Research in Accounting. Finance and

Jesús García-Jiménez, Juan-Jesús Torres-Gordillo, Javier Rodríguez-Santero. (2022). **Factors Associated with School Effectiveness: Detection of High- and Low-Efficiency Schools through Hierarchical Linear Models**, 18. management sciences 4, 290.

Reza Tabarsa, Zynalabedin **Fallah and Gholamreza Golbini**. (2013). The relationship between power administrators and physical education teachers' creativity. European Journal of Experimental Biology, 6.

Ford, R.C. Amanti.B.R. and Heation,C.P., **Organization Theory : A Integrative Approach**, (New York: Harper & Row Pulishers, 1988), 56.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Education administration: Theory research and practice**, 379.

การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ภาค 11

A STUDY ON THE APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TO PROMOTE SANGENCE AFFAIRS: A CASE STUDY OF THE ECCLESIASTICAL REGING 11

สุกัญญา นาทมพล,[1] พระศรีธีรพงศ์,[2] พระครูวินัยธรธนเดช ธมฺมปญฺโญ,[3]
กัญญารัตน์ จงวิไลเกษม,[4] มานิตย์ เฟื่องผล[5]
นักวิจัยอิสระ[1, 2, 3, 4]
วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทรวดี มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[5]
Sukanya Natompol,[1] PhraSritheeraphong,[2] Phrakhruwinaithon Thanadet Dhammapanyo[3]
Kanyarat jongwilokasem,[4] Manit Phuengpol.[5]
Independent Researcher[1, 2, 3, 4]
Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University[5]
Corresponding Author: E-mail: Sukanya01072519@gmail.com,[1] , Uss1968@gmail.com[2], wachira1wat@gmail.com[3],
Kanyarat1889@gmail.com[4], pinuskesiya@gamil.com[5]

(Received : January 24, 2026; Edit : February 14, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ภาค 11” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน เพื่อศึกษาศักยภาพ และศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ในบริบทของคณะสงฆ์ภาค 11 โดยเน้นจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์ในคณะสงฆ์ภาค 11 ควบคู่กับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์ในสภาพแวดล้อมจริง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์บูรณาการเชิงนโยบายและอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ

การศึกษาได้ค้นพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 ในปัจจุบันยังขาดความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์

การศึกษาได้ค้นพบว่า ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพสูงในฐานะเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ สามารถส่งเสริมการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และช่วยลดภาระการดำเนินงานในกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาได้ค้นพบว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการกำหนดกรอบจริยธรรมที่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย เพื่อยกระดับการบริหารกิจการคณะสงฆ์จากระบบดั้งเดิมสู่ระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 และสามารถขยายผลสู่บริบทอื่นที่เกี่ยวข้องได้

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, ปัญญาประดิษฐ์, การบริหารกิจการคณะสงฆ์

Abstract

The research entitled "A Study on the Application of Artificial Intelligence to Promote Sangha Affairs: A Case Study of the Sangha in Ecclesiastical Region 11," aims to study the problems in the administration of six areas of Sangha affairs, to examine the potential and explore approaches to applying Artificial Intelligence to promote these six areas within the context of Sangha Region 11, with an emphasis on the ethics of Artificial Intelligence. This research employed a mixed-methods approach, using questionnaires to collect and analyzed quantitative data from a sample of monks in Sangha Region 11, coupled with qualitative data collected through in-depth interviews and observations in real-world settings. The data were then analyzed, synthesized, integrated for policy consideration, and the research findings were systematically explained according to the objectives.

The study found that the current administration of Sangha Region 11 lacked readiness for the digital age, impacting the efficiency of all six areas of Sangha affairs: administration, education, dissemination of Buddhism, educational assistance, public services, and social welfare.

The study found that Artificial Intelligence had high potential as a strategic tool to promote education, the dissemination of Buddhism, and systematic data management. It also helped reduce the operational burden in all six areas of monastic affairs effectively.

The study found that applying artificial intelligence, by developing the capabilities of personnel coupled with establishing an ethical framework consistent with Dhamma-Vinaya, could elevate the management of monastic affairs from a traditional to a digital system proficiently, transparently, and sustainably. This will lead to an improvement in the quality of monastic administration in Region 11 and can be expanded to other related contexts.

Keywords: Application, Artificial Intelligence, Monastic Affairs Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกหมุนและกงล้อธรรมหมุนไปพร้อมกัน โลกเปลี่ยนเร็วด้วยเทคโนโลยี แต่ธรรมะยังคงเป็น อกาลิโก ที่ให้ผลแก่ผู้ปฏิบัติได้ไม่จำกัดกาล การประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ AI ในงานคณะสงฆ์จึงมิใช่สิ่งสวนทางธรรมะ หากแต่เป็นการทำให้กงล้อธรรมหมุนต่อไปในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ โดยมีไตรสิกขาและอัปปมาทธรรมเป็นเกณฑ์กำกับ ทำให้เทคโนโลยีเป็นประโยชน์ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ การเผยแผ่ความรู้ และการพัฒนาสังคม ผลการวิจัยชี้ชัดว่าเมื่อเทคโนโลยีถูกกำกับด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ธรรมะช่วยกำกับเทคโนโลยี ไม่ให้เทคโนโลยีกำกับมนุษย์ ย่อมได้รับการยอมรับและก่อประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาเป็น อกาลิโก หมายถึงไม่จำกัดกาล ให้ผลแก่ผู้ปฏิบัติได้เสมอ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539: 103) ดังนั้นการนำ ปัญญาประดิษฐ์มาใช้ ไม่ได้เปลี่ยนเนื้อหาธรรม แต่เป็นการหมุนกงล้อธรรมให้เข้าถึงคนได้ง่ายขึ้นตามยุคสมัย

ปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence AI ได้กลายเป็นเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงโฉมหน้าของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างรวดเร็วและลึกซึ้ง โดยส่งผลกระทบต่อทุกมิติของชีวิตมนุษย์ ตั้งแต่การดำเนินธุรกิจ การศึกษา การดูแลสุขภาพ ไปจนถึงการบริหารจัดการองค์กร ได้รายงานว่า AI จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจโลกประมาณ 13 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2030 ซึ่งสะท้อนถึงพลังการเปลี่ยนแปลงที่มหาศาลของเทคโนโลยีนี้ (McKinsey & Company, 2023: 1-2)

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้วยภารกิจ 6 ด้าน คณะสงฆ์ไทยมีการจัดระเบียบการบริหารงานตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีพันธกิจ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปกครอง การบริหารจัดการคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานสงฆ์ การวางระเบียบ และการดำเนินการตามกฎหมาย, 2. การศาสนศึกษา การจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุ สามเณร และประชาชนทั่วไป เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา, 3. การศึกษาสงเคราะห์ การสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ทุนการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการโอกาสทางการศึกษา, 4. การเผยแผ่ การเผยแพร่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาไปสู่สาธารณชนทั้งในและต่างประเทศผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การเทศนา การจัดอบรม และการใช้สื่อ 5. การสาธารณูปการการสร้างและบูรณะศาสนสถาน ศาสนวัตถุ และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัด เช่น การก่อสร้างกุฏิ วิหาร และการบำรุงรักษาสิ่งต่าง ๆ ภายในวัด 6. การสาธารณสงเคราะห์การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน ในชุมชน ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ และการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น (พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4), พ.ศ. 2561: 1-8)

สภาพปัญหาเชิงโครงสร้าง ความต้องการ และโอกาสการพัฒนาเทคโนโลยีในคณะสงฆ์ภาค 11 ในยุกต์เปลี่ยนผ่านมีผลกระทบความเชื่อมโยงกับกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ซึ่ง ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพอย่างสูงในการเป็นกลไกส่งเสริมประสิทธิภาพสำหรับการยกระดับกิจการคณะสงฆ์ในทุกด้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบจากโครงสร้างแบบดั้งเดิม ไปสู่ระบบการบริหารจัดการยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์กรณีศึกษา: คณะสงฆ์ภาค 11 ดำเนินการภายใต้ กรอบจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ การกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบทำให้งานวิจัยนี้สามารถเชื่อมโยงปัญหาเชิงโครงสร้างกับแนวทางเชิงนโยบายได้อย่างมีหลักฐานรองรับ และยกระดับจากการวิเคราะห์เชิงแนวคิดไปสู่การประยุกต์ใช้จริงอย่างมีจริยธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานของคณะสงฆ์ไทยในกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านในบริบทของคณะสงฆ์ภาค 11

2) เพื่อศึกษาศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการใช้เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านในบริบทคณะสงฆ์ภาค 11

3) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ในบริบทคณะสงฆ์ภาค 11 โดยเน้นจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์

ทบทวนวรรณกรรม

การประยุกต์ใช้ AI ในกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 สอดคล้องกับหลักอัปปมาทธรรมอย่างลึกซึ้ง เพราะช่วยสร้างความตื่นรู้และการตัดสินใจที่มีสติ ส่งเสริมความเพียรในการทำงานองค์กร ลดความผิดพลาดและความเสื่อม ป้องกันวิกฤติศรัทธา และทำให้ภารกิจคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและความรับผิดชอบต่อพระศาสนา การใช้ AI อย่างมีจริยธรรมภายใต้พระธรรมวินัยจึงเป็นรูปธรรมของการปฏิบัติอัปปมาทธรรมในบริบทการบริหารคณะสงฆ์ยุคดิจิทัล

สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2561: 20) อธิบายว่า ทุกเทคโนโลยีต้องมีธรรมกำกับ เพื่อไม่ให้เกิดโทษและสามารถนำไปสู่ปัญญาได้ การบูรณาการดังกล่าวจึงทำให้พระสงฆ์มองว่า

ปัญญาประดิษฐ์ไม่ใช่สิ่งคุกคาม แต่เป็นเครื่องมือแห่งปัญญา ที่ช่วยส่งเสริมงานคณะสงฆ์ได้โดยไม่ขัดหลักพระธรรมวินัย

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ หทัยชนก มาตย์แสง ชี้ให้เห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ที่พบช่องว่างทักษะดิจิทัลเป็นปัญหาหลักของคณะสงฆ์ภาค 11 การยกระดับทักษะดังกล่าวจึงเป็นรากฐานสู่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างปัญญาประดิษฐ์ การส่งเสริมทักษะพร้อมปลูกฝังจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีตามข้อเสนอของงานวิจัย ช่วยสนับสนุนแนวคิดการพัฒนา “จริยศาสตร์ปัญญาประดิษฐ์” ในงานวิจัยนี้ และเสริมความมั่นคงให้กับแนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 อย่างยั่งยืน (หทัยชนก มาตย์แสง, ประยูร แสงใส และวิทยา ทองดี, 2557: 15–24.)

การทบทวนวรรณกรรมมีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างและเชิงแนวคิดอย่างเด่นชัด โดยล้วนสะท้อนปัญหาและความต้องการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล การบริหารให้เป็นประสิทธิผลและความจำเป็นของระบบกำกับที่มีมาตรฐาน เน้นพัฒนาทักษะเทคโนโลยีของพระสังฆาธิการซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลงานวิจัยได้ยกระดับประเด็นดังกล่าวเข้าสู่การประยุกต์ใช้ ในกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 เพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง เพิ่มประสิทธิภาพ และวางกรอบจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ ให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย จึงเกื้อหนุนกันในลักษณะ ฐานทักษะ ฐานระบบ นวัตกรรมขั้นสูง ทำให้เห็นการพัฒนาคณะสงฆ์ไทยสู่ยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างของคณะสงฆ์ภาค 11 ควบคู่กับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกคัดเลือกแบบเจาะจง การสังเกตการณ์ในสภาพแวดล้อมจริง และการวิเคราะห์เอกสาร จากรายงานและหลักฐานต่าง ๆ ของคณะสงฆ์ภาค 11 เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์บูรณาการเชิงนโยบายและอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ

เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล หลักดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการพัฒนาภายใต้กรอบแนวคิด ช่วยสะท้อนภาพรวมแนวโน้มและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเชิงสถิติและสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อได้อย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) 1 กลุ่ม เป็นพระสงฆ์ในคณะสงฆ์ภาค 11 จำนวน 380 คน จากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและความเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ผู้ตอบอธิบายลักษณะสภาพปัญหาของการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน มุมมอง ประสบการณ์ตรง ความต้องการและการยอมรับศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ภายใต้กรอบจริยธรรม แบบเจาะจง (Pursopive Sampling) ครอบคลุมทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการรับรู้ผลกระทบ โดยวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Person)เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในคณะสงฆ์ภาค 11

โครงสร้างคณะสงฆ์ภาค 11

คณะสงฆ์ภาค 11 มีโครงสร้างการปกครองแบบคณะสงฆ์ไทยทั่วไปตามที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และมีบทบาทหน้าที่หลักในการปกครอง ดูแล และส่งเสริมการปฏิบัติศาสนกิจของพระสงฆ์ คณะสงฆ์ภาค 11 มีเขตปกครองครอบคลุม 4 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ โครงสร้างและผู้บริหาร เป็นลำดับชั้น โดยมีผู้บริหารหลักคือเจ้าคณะภาคและรองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะภาค 11 เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์ในเขตภาค 11 รูปปัจจุบันในปีพุทธศักราช 2568 คือ พระพรหมสิทธิ เจ้าอาวาส วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร รองเจ้าคณะภาค 11 มีตำแหน่งรองลงมาเพื่อช่วยเจ้าคณะภาคในการบริหารงาน เลขานุการเจ้าคณะภาค มีหน้าที่ช่วยเหลืองานด้านธุรการและประสานงาน เจ้าคณะจังหวัด ดูแลการปกครองคณะสงฆ์ในแต่ละจังหวัดที่อยู่ในเขตภาค 11 เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส เป็นลำดับชั้นลดหลั่นลงไปตามพื้นที่การปกครอง การแต่งตั้งพระสังฆาธิการในระดับภาคขึ้นไปจะเป็นไปตามมติของมหาเถรสมาคม (มส.) (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562)

รัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีการบูรณาการเทคโนโลยี AI เข้ากับภาครัฐและศาสนา จึงเป็นแนวทางสำคัญที่เชื่อมโยงนวัตกรรม เทคโนโลยี และจริยธรรม เพื่อสร้างสังคมที่มีทั้งประสิทธิภาพ และคุณธรรมควบคู่กันไปอย่างสมดุล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์หลักจากแผนยุทธศาสตร์ปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติซึ่งจัดทำโดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และหน่วยงานพันธมิตรด้านดิจิทัลของรัฐ ทั้งนี้ รัฐบาลมุ่งพัฒนาองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) การสร้างโครงสร้าง

พื้นฐานข้อมูล (Data Infrastructure) ที่สามารถเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ได้ทั่วภาครัฐ (2) การพัฒนากำลังคนและทักษะด้านดิจิทัล (Digital Workforce & AI Skills) และ (3) การกำหนดกรอบจริยธรรมและการกำกับดูแล AI (AI Ethics & Governance Framework) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (n.d.) ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). สภาพัฒน์.

การนำปัญญาประดิษฐ์ มาใช้เกิดผลในเชิงประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สภาพปัญหาและความจำเป็นในการประยุกต์ใช้ AI ในยุคของ Digital Disruption ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง คณะสงฆ์ไทยก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความท้าทายเหล่านี้ได้ (Christensen, Clayton M., 2016)

ปัญหาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการปกครอง พระสังฆาธิการบางรูปยังไม่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อบริหารงานได้เต็มที่ การติดตามข้อมูล การรายงาน และการสั่งการล่าช้าเพราะขาดทักษะดิจิทัล

2) ด้านการศึกษา พระอาจารย์บางรูปไม่สันทัดการสอนแบบออนไลน์หรือใช้สื่อดิจิทัลไม่สามารถใช้เครื่องมือ AI เพื่อสนับสนุนการสอน เช่น AI Tutor หรือระบบข้อสอบอัตโนมัติ

3) ด้านการเผยแผ่ พระวิทยากรบางส่วนไม่สามารถใช้สื่อออนไลน์หรือเทคโนโลยีการผลิตสื่อธรรมะได้ ทำให้การเผยแผ่ยังจำกัดในรูปแบบดั้งเดิม

4) ด้านสาธารณูปการ ขาดบุคลากรด้านไอทีที่สามารถจัดการระบบข้อมูลทรัพย์สินและโครงสร้างพื้นฐานของวัด ไม่สามารถใช้ระบบติดตามโครงการบูรณปฏิสังขรณ์ได้

5) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ การเก็บข้อมูลเด็กและนักเรียนวัดไม่เป็นระบบ เพราะขาดผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล ไม่สามารถใช้ระบบติดตามคุณภาพหรือความต้องการได้

6) ด้านสาธารณสงเคราะห์ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยง ไม่สามารถใช้ระบบรายงานเหตุฉุกเฉินหรือระบบสนับสนุนการช่วยเหลือได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากข้อมูลทั้งหมดจะเห็นได้ว่า Digital Gap ไม่ใช่เพียงปัญหาด้านบุคลากร แต่เป็นปัญหาเชิงรากฐานที่เชื่อมโยงกับทุกมิติของงานคณะสงฆ์ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในยุคของ Digital Disruption ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง คณะสงฆ์ไทยก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความท้าทายเหล่านี้ได้

ความท้าทายการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 11

ความท้าทายด้านการบริหารจัดการองค์กร คณะสงฆ์ภาค 11 เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ซับซ้อน การบริหารจัดการข้อมูล การประสานงาน การตัดสินใจ และการติดตามผล การบริหารจัดการกระบวนการแบบดั้งเดิม ทำให้เกิดความล่าช้า ความไม่แม่นยำ และเกิดการสูญเสียข้อมูลที่สำคัญ นอกจากนี้การขาดระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ยังทำให้การตัดสินใจเชิงนโยบายและการวางแผนยุทธศาสตร์ มีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ด้วยเหตุนี้ จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความท้าทายของปัญหาการดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ภาค 11 เป็นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบที่สามารถนำไปขยายผลใช้กับคณะสงฆ์ในภาคอื่น ๆ

การสังเคราะห์ปัญหาเชิงโครงสร้างของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 ทั้ง 6 ด้านตามลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านการศึกษา (สำคัญที่สุด) “หัวใจของปัญหา” และเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพกิจการคณะสงฆ์ทั้งระบบ โดยเฉพาะในด้านการผลิต บ่มเพาะ และพัฒนากำลังคนของพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล

2. ระบบฐานข้อมูลกลาง เอกสารสำคัญ ยังขาดระบบฐานข้อมูลกลาง (Centralized Data System) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุดด้านโครงสร้างข้อมูล และเป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการบริหารงานสงฆ์ในทุกระดับ ที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน

3. ความจำเป็นของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ คือ “เครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์” ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพงานคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านได้อย่างเป็นรูปธรรม AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และเสนอข้อสรุปที่แม่นยำ พระสงฆ์และบุคลากรมีภาระงานสูง ระบบอัตโนมัติช่วยลดงานธุรการและเพิ่มเวลาสำหรับงานศาสนา บริบทโลกเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัล หากไม่เริ่มต้นตอนนี้ คณะสงฆ์จะล้าหลังและขาดความพร้อมในอนาคต

4. ปัญหาด้านบุคลากร (Digital Gap) หรือช่องว่างทางทักษะดิจิทัล เป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขก่อนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

5. ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐานของข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เป็น

ปัญหาสำคัญระดับโครงสร้างที่ขัดขวางการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์

6. ประเด็นจริยธรรมและความปลอดภัยของปัญญาประดิษฐ์ ความกังวลนี้มีรากฐานมาจากความกลัวว่าปัญญาประดิษฐ์อาจเป็นความเสี่ยงด้านจริยธรรม (AI Ethics) และ ความปลอดภัยของข้อมูล สร้างเนื้อหาธรรมะที่คลาดเคลื่อนจากพระธรรมวินัย ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับพระภิกษุหรือกิจการวัดอย่างไม่ถูกต้อง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสถาบันสงฆ์

ผลการสังเคราะห์จากปัญหา 6 ประเด็นหลัก สะท้อนว่าสภาพปัญหาเชิงโครงสร้าง ความต้องการ และโอกาสการพัฒนาเทคโนโลยีในคณะสงฆ์ภาค 11 ในยุคต์เปลี่ยนผ่านมีความเชื่อมโยงกับกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านสะท้อนภาพรวมที่แท้จริงของการดำเนินงานคณะสงฆ์ภาค 11 และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการออกแบบแนวทางการประยุกต์ใช้ AI เป็นการยกระดับงานพระศาสนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งถือเป็นคุณูปการต่อการพัฒนาคณะสงฆ์ไทยในภาพรวมเพื่อส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 รูป โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) แสดงค่าคะแนนรวม (Coefficient of Variation: C.V.) ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์	ภาพรวม
คะแนน	20,638
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.62
ค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน (S.D.)	0.74
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.%)	20.41

คะแนนรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 20,638 คะแนน และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.62 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประเด็นที่ศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 สะท้อนว่าคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวไม่สูงมาก และมีความสม่ำเสมอในระดับที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ค่า C.V. เท่ากับ 20.41% ซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง แสดงว่าข้อมูลมีความแปรปรวนสัมพัทธ์ไม่สูง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับที่เหมาะสม ส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการอภิปรายผลการวิจัยในบทถัดไปได้อย่างมีเหตุผลทางวิชาการ

ข้อมูลชี้ชัดว่าคณะสงฆ์ภาค 11 เผชิญปัญหาพื้นฐานด้านการจัดการข้อมูลและการกำกับงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน แต่ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า AI มีศักยภาพช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการลดงานประจำ อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้ ต้องมีกรอบจริยธรรม นโยบายชัดเจน งบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กัน ซึ่งเป็นข้อเสนอหลักที่สอดคล้องทั้งสามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของผู้ให้สัมภาษณ์สำคัญทั้ง 8 รูป/คน และ ซึ่งครอบคลุมพระสังฆาธิการ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566), พระสงฆ์ในคณะสงฆ์ภาค 11 (พระธรรมเจดีย์, พระครูปลัดนิเวช ชินวโร & พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล, 2566: 1-14) เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาในจังหวัดภาค 11 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์และสารสนเทศกองงานเลขา มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า ประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของคณะสงฆ์ภาค 11 ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 8 ท่านให้ภาพที่สอดคล้องกัน โดยชี้ตรงกันว่า ระบบข้อมูลของคณะสงฆ์ ยังไม่เป็นระบบและไม่เชื่อมโยงระหว่างวัด อำเภอ จังหวัด ภาค การรายงานผลและเอกสารยังพึ่งพารูปแบบเดิม ทำให้เกิดความล่าช้า ซ้ำซ้อน และขาดความโปร่งใส การขาดข้อมูลเชิงวิเคราะห์ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถตัดสินใจเชิงนโยบายบนฐานข้อมูล (Evidence-based Decision Making) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสะท้อนว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเชิงบวกต่อศักยภาพของ AI โดยเห็นว่า AI สามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่ธรรมและการสื่อสารกับสาธุชน ช่วยจัดการข้อมูลให้เป็นระบบ ลดภาระงานธุรการ ยกระดับภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล ในระดับเดียวกัน

ความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์ เป็นเทคโนโลยีที่จำลองกระบวนการคิด การเรียนรู้ และการตัดสินใจของมนุษย์ให้เกิดขึ้นในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยให้เครื่องจักรสามารถทำงานได้อย่างชาญฉลาด มีเหตุผล และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม AI จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการบุคลากร ทรัพยากร และกิจกรรมทางศาสนา พร้อมสนับสนุนความโปร่งใส การเผยแพร่คำสอน และการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ปัญญาประดิษฐ์เป็นความฉลาดทางปัญญาที่พัฒนามาจากปุถุชน ไม่พบว่าสร้างโดยอริยะบุคคลในทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นปัญญาญาณหยั่งรู้ความจริงโดยสิ้นสงสัยรู้แจ้งแทงตลอดในการละกิเลส ที่นำไปสู่มรรคผลข้ามโคตรปุถุชนสู่โคตรอริยชน หลุดพ้นทุกข์

ในวัฏฏสงสาร เข้าถึงพระนิพพานแดนบรมสุข (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : 67)

ปัญญาประดิษฐ์เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของ วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ และคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะในด้านการสร้างระบบที่สามารถเลียนแบบความคิด การตัดสินใจ ประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการ ใช้ข้อมูลมหาศาลในการประมวลผล การเรียนรู้ เป็นเทคโนโลยีที่ทำให้เครื่องจักรคอมพิวเตอร์สามารถทำงานที่อาศัยความฉลาด เช่น การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งมีอัลกอริทึมทำหน้าที่เป็นกุญแจสำคัญในการตีความ (McIlroy, 2024 : pp 158) ที่เกิดจากการสร้างขึ้นของมนุษย์ปุถุชนที่มีความฉลาดล้ำ เป็นอัจฉริยะทางปัญญา

ปัญญาประดิษฐ์ คือเทคโนโลยีที่สามารถเลียนแบบความสามารถทางปัญญาของมนุษย์ ศาสตร์ที่รวบรวมองค์ความรู้ในหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ มาพัฒนาให้เครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์มีความชาญฉลาด สามารถคิด คำนวณ วิเคราะห์ เรียนรู้ และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์ และสามารถเรียนรู้ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์เองได้

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้สัมภาษณ์ยืนยันว่า ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพในการสนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน หากนำมาใช้บนฐานข้อมูลที่ถูกต้องและมีระบบ โดยเฉพาะการใช้ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพระภิกษุ วัด และกิจกรรม สนับสนุนงานการศึกษาและการเผยแผ่ สร้างระบบติดตามงานและแชบอร์ดเพื่อการบริหาร ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพต่างสะท้อนร่วมกันว่า ปัญญาประดิษฐ์ควรถูกมองเป็น เครื่องมือสนับสนุน (Supporting Tool) มิใช่เครื่องมือทดแทนบทบาทของพระสงฆ์หรือกระบวนการตัดสินใจเชิงธรรมวินัย

ปัญญาประดิษฐ์ ที่เหมาะสมกับประเภทของงาน (Technical AI Solutions) ตารางที่ 2

ประเภทปัญญาประดิษฐ์	**ประเภทของงาน**	**โปรแกรมที่แนะนำ**
NLP เพื่อเนื้อหาธรรมะ	วิเคราะห์/ตีความพระไตรปิฎก	Llama 3, Claude 3, (Opus) หรือ Gemini 1.5 Pro, GPT-4o
Chatbot ธรรมะ	ตอบคำถามญาติโยม	Open AI Assistants API, Lang Chain เชื่อมกับ LLM, Voice AI (Text-to -Speech)
RAG System	เชื่อมข้อมูลวัดพระไตรปิฎก	LlamaIndex, Lang Chain Pali Transtator
AI Companion	ให้คำปรึกษาทางใจ	Custom Persona บนระบบของตัวเอง (ใช้ GPT-4o หรือ Claude)
AI Document Processing	จัดการเอกสารวัด	GPT-4o, Gemini 1.5

การวิเคราะห์ ปัญญาประดิษฐ์ที่เหมาะสมกับประเภทของงาน (Technical Review)

กลุ่มที่ 1 NLP & Chatbot เนื้อหาธรรมะ โปรแกรมที่แนะนำ Llama 3, Claude 3, GPT-4o, Dialogflow เพราะการตีความพระไตรปิฎก โมเดลอย่าง Claude 3 (Opus) หรือ Gemini 1.5 Pro จะโดดเด่นมากในเรื่อง Context Window การจำข้อมูลปริมาณมหาศาล ซึ่งเหมาะกับพระไตรปิฎกที่มีความยาวมาก

กลุ่มที่2 Chatbot แนะนำให้ใช้ OpenAI Assistants API หรือสร้างระบบผ่าน LangChain เชื่อมกับ LLM โดยตรงจะมีความยืดหยุ่น และตอบคำถามปรัชญาได้ลึกซึ้งกว่าการกำหนด Keyword แบบเดิม Voice AI Text-to-Speech โดยการเพิ่มฟังก์ชันอ่านให้ฟัง สำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้ AI เสียง เช่น ElevenLabs สร้างเสียงที่นุ่มนวล สงบ เย็น

กลุ่มที่ 3 RAG System หัวใจสำคัญ โปรแกรมที่แนะนำ LlamaIndex, LangChain ถูกต้องและจำเป็นที่สุดครับ AI ทั่วไปอาจ มั่วไม่ตรงกับเนื้อหา Hallucinate หลักธรรมได้ การทำ RAG ดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลพระไตรปิฎกที่ตรวจสอบแล้วมาตอบ จะช่วยคุมความถูกต้องได้เกือบ 100% Database ควรพิจารณาใช้ Vector Database เช่น Pinecone หรือ Chroma DB เพื่อเก็บข้อมูลพระไตรปิฎกให้ AI ค้นหาความหมายที่ใกล้เคียงได้รวดเร็ว Pali Translator โดยการใช้ AI เทรนเฉพาะทางเพื่อแปล ภาษาบาลีเป็นภาษาไทย แบบเรียลไทม์ เพื่อช่วยพระภิกษุในการเรียนเปรียญธรรม

กลุ่มที่ 4 AI Companion ที่ปรึกษาทางใจ สร้าง Custom Persona บนระบบของตัวเอง ใช้ GPT-4o หรือ Claude แล้วเขียน Prompt กำกับอย่างเคร่งครัดว่า คุณคือภิกษุผู้เมตตา ให้คำปรึกษาโดยอ้างอิงหลักอุเบกขาและสติ จะปลอดภัยและตรงจุดประสงค์มาก

กลุ่มที่ 5 Document Processing งานเอกสารวัด โปรแกรมที่แนะนำ GPT-4o, Gemini 1.5 เหมาะสมเพราะทั้งสองตัวนี้เก่งเรื่อง OCR อ่านลายมือ เอกสารเก่า สามารถใช้แปลง ใบลาน หรือ หนังสือสวดมนต์เก่า ให้เป็น Digital text ได้ด้วย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง 8 รูป/คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ AI เป็นความจำเป็น และสำคัญในการพัฒนากิจการคณะสงฆ์ภาค 11 ในทุกด้าน

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการพัฒนาและประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในคณะสงฆ์ภาค 11 ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานเชิงระบบที่บูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีความพร้อมด้านดิจิทัล และกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน ภายใต้บริบทดังกล่าว บทบาทเชิงยุทธศาสตร์ของเจ้าคณะภาคมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากระดับภาคเป็นศูนย์กลางในการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อระบบการบริหารงานสงฆ์ในทั้งภูมิภาค หากระดับภาคแสดงบทบาทนำในการกำกับและขับเคลื่อนนโยบาย AI อย่างเป็นเอกภาพ จะช่วยให้การดำเนินโครงการมีความรวดเร็ว เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธและภารกิจของคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาค้นพบว่า แนวทางการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ในบริบทคณะสงฆ์ภาค 11 โดยเน้นจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ การนำนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกิจการคณะสงฆ์ภาค 11 ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับศาสนาและศรัทธาของประชาชน จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กรอบจริยธรรมที่เข้มแข็ง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผลการ ประเด็นด้านจริยธรรมได้รับการประเมินว่ามีความสำคัญสูงที่สุดในทุกมิติ โดยเฉพาะความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สะท้อนว่าการยอมรับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ มิได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกรอบคุณธรรมที่กำกับการใช้งานเป็นสำคัญ

งานวิจัยเสนอให้การกำกับการใช้ AI ในคณะสงฆ์ภาค 11 ตั้งอยู่บน หลักไตรสิกขา เป็นแกนกลาง ได้แก่ ศีล เพื่อป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิดหรือขัดต่อพระธรรมวินัย สมาธิ เพื่อเสริมสติและความรอบคอบในการใช้งาน ไม่ปล่อยให้เทคโนโลยีครอบงำการตัดสินใจ และ ปัญญา เพื่อใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างรู้เท่าทัน เห็นทั้งคุณและโทษ และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทกิจการคณะสงฆ์

ควบคู่กันนั้น การกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ต้องอาศัย หลักอัปปมาทธรรม เป็นฐานสำคัญ เพื่อการใช้เทคโนโลยีด้วยความไม่ประมาท มีการประเมินผลกระทบและความเสี่ยงอย่างรอบด้าน ไม่ประมาทต่อข้อมูล อำนาจของเทคโนโลยี และผลกระทบทางศีลธรรมและศรัทธาของสาธุชน นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพระสงฆ์และประชาชนให้สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และหลักความโปร่งใส ความยุติธรรม และการไร้อคติในการออกแบบและใช้งานระบบ

การกำกับจริยธรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์ บนฐานไตรสิกขาและอัปปมาทธรรมดังกล่าว จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธุชน ทำให้ AI ถูกมองเป็น “เครื่องมือสนับสนุนแห่งปัญญา” มิใช่สิ่งคุกคามต่อพระศาสนา และนำไปสู่การพัฒนากิจการคณะสงฆ์ภาค 11 อย่างมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคม และยั่งยืนในยุคดิจิทัล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยรวมยืนยันความถูกต้องของสมมติฐานทั้งสามข้ออย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สะท้อนว่า ปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะสงฆ์ภาค 11 เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับความต้องการและทิศทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ ในทุกภารกิจของคณะสงฆ์ โดยเฉพาะกิจการที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมาก เช่น การปกครอง การศึกษา และการสาธารณูปการ สำหรับสมมติฐานที่ 1 พบว่าระดับปัญหาในกิจการทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้ความต้องการใช้ ปัญญาประดิษฐ์สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี TAM ของ Davis (1989) และแนวคิดของ Davenport & Ronanki (2018) ที่ระบุว่า เมื่อผู้ใช้งานรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีจากปัญหาที่กำลังเผชิญ ระดับการยอมรับเทคโนโลยีจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับสมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญญาประดิษฐ์เหมาะสมกับงานที่ใช้ข้อมูลซับซ้อนและต้องการความรวดเร็วมากกว่างานที่ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์เชิงจิตวิญญาณ เช่น งานเผยแผ่ธรรมะ ซึ่งไม่สามารถทดแทนบทบาทมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Brynjolfsson & McAfee (2017) และงานของ Lu et al. (2021) ที่จำแนกงานออกเป็น AI-friendly tasks และงานที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนทางมนุษย์ ส่งผลให้บทบาทของ ปัญญาประดิษฐ์ ในคณะสงฆ์ควรเป็น “ผู้สนับสนุนงานเผยแผ่” มากกว่าการแทนที่พระสงฆ์ ส่วนสมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กรอบจริยธรรมเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความยอมรับในการใช้ AI ผู้ให้ข้อมูลมีความกังวลต่อความผิดพลาดของข้อมูลและความขัดแย้งต่อพระธรรมวินัย แต่เมื่อมีการผสานหลักจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์เข้ากับหลักธรรม เช่น ไตรสิกขา อคติ 4 สัมมาทิฏฐิ และอัปปมาทธรรม ความไว้วางใจและระดับการยอมรับเพิ่มสูงขึ้นอย่างเด่นชัด

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด AI Ethics ของ Floridi (2021) และหลัก Human-centered AI ของ UNESCO และ IEEE ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีภายใต้คุณค่าทางศีลธรรมและสังคม

ผลการวิจัยทั้งสามสมมติฐานสะท้อนภาพรวมว่า ปัญญาประดิษฐ์จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะสงฆ์ภาค 11 เมื่อใช้เพื่อลดปัญหาเชิงโครงสร้างในงานที่เน้นข้อมูล ขณะเดียวกันต้องอยู่ภายใต้กรอบจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความถูกต้อง และความยั่งยืนในการนำไปใช้จริง อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคณะสงฆ์สู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สะท้อนภาพรวมปัญหาเชิงโครงสร้างของคณะสงฆ์ภาค 11 อย่างแท้จริง ว่าโครงสร้างการทำงานในปัจจุบันยังขาดความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัล ปัญหาดังกล่าวเชื่อมโยงและส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะ การศึกษา การเผยแผ่ธรรมะ และการปกครองพระสงฆ์ พบว่า ระบบการบริหารยังพึ่งพากระบวนการแบบดั้งเดิมเป็นหลัก ทำให้การบริหารจัดการไม่สามารถขับเคลื่อนตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย บ่งบอกชัดว่า ปัญญาประดิษฐ์มีศักยภาพอย่างสูงในการเป็นกลไกส่งเสริมประสิทธิภาพ และเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ สำหรับการยกระดับกิจการคณะสงฆ์ในทุกด้าน โดยเฉพาะงานที่ต้องพึ่งพาการจัดการข้อมูลจำนวนมากและงานที่ต้องใช้การตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่แม่นยำ ช่วยแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบจากโครงสร้างแบบดั้งเดิม ไปสู่ระบบการบริหารจัดการยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ผลการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้ AI ในคณะสงฆ์จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้ กรอบจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics Framework) ที่ผสานหลักพระพุทธศาสนากับหลักจริยธรรมสากลและยกระดับจากการวิเคราะห์เชิงแนวคิดไปสู่การประยุกต์ใช้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ทำให้ทราบสภาพปัญหาและการเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้าง การบริหารกิจการของคณะสงฆ์ภาค 11การยกระดับคณะสงฆ์เข้าสู่ยุคดิจิทัลจึงต้องดำเนินงานแบบองค์รวม วางรากฐานการไปสู่ระบบการบริหารจัดการยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ตัดสินใจเชิงนโยบายได้แม่นยำ ยกระดับคุณภาพการศึกษาคณะสงฆ์ทั้งระบบ สร้างพระสงฆ์ยุคดิจิทัล ระบบบริหารงานสงฆ์โปร่งใส ตรงเวลา เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มประสิทธิภาพงานพระพุทธศาสนาแบบมีตัวชี้วัดจริง การใช้ปัญญาประดิษฐ์โดยไม่ละเมิดหลักธรรมวินัย สร้างความมั่นใจต่อการใช้งานในระยะยาว และสามารถยกระดับกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การยกระดับคณะสงฆ์เข้าสู่ยุคดิจิทัลจึงต้องดำเนินงานแบบองค์รวม ประกอบด้วยการ 6 ยุทธศาสตร์หลัก

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (ฐานราก)สร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยี

2. จัดตั้ง ระบบฐานข้อมูลกลาง พระ วัด การบริหาร แบบศูนย์กลาง (Centralized Sangha Data Platform) เป้าหมาย เพื่อให้ปัญญาประดิษฐ์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลของคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านได้แบบ Real-time ผลลัพธ์ที่ได้ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล ตัดสินใจเชิงนโยบายได้แม่นยำ

3. การศึกษาคณะสงฆ์ (ประเด็นสำคัญที่สุดจากผลวิจัย) ปฏิรูปการศึกษาคณะสงฆ์ด้วย ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการศึกษาพระพุทธศาสนา เป้าหมาย เพื่อยกระดับการศึกษาของพระภิกษุสามเณรด้วยระบบอัจฉริยะ ผลลัพธ์ที่ได้ ยกระดับคุณภาพการศึกษาคณะสงฆ์ทั้งระบบ สร้างพระสงฆ์ยุคดิจิทัล (Smart Monk)

4. ปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์เพื่อส่งเสริม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ ผลลัพธ์ที่ได้ ระบบบริหารงานสงฆ์โปร่งใส ตรงเวลา เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพิ่มประสิทธิภาพงานพระพุทธศาสนาแบบมีตัวชี้วัดจริง

5. สร้างกรอบจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ ตามหลักพุทธ เฉพาะสำหรับคณะสงฆ์ภาค 11

(AI Dharma Ethics Framework) เป้าหมาย เพื่อให้ใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างปลอดภัย ถูกต้อง ไม่ขัดพระธรรมวินัย ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ละเมิดหลักธรรมวินัย สร้างความมั่นใจต่อการใช้งานในระยะยาว

6. พัฒนาบุคลากรดิจิทัล (พระสงฆ์ดิจิทัล 4.0) การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร

ผลลัพธ์เพื่อลดช่องว่างทักษะ พระสงฆ์ทุกระดับใช้อุปกรณ์และ ปัญญาประดิษฐ์ได้จริงระดับภาคเป็นศูนย์กลางของพลังสามัคคีระหว่างจังหวัด วัด และสำนักเรียนในภูมิภาค การกำหนดทิศทางดิจิทัลโดยเจ้าคณะภาคจึงเป็นหลักชัยสำคัญของการยกระดับคณะสงฆ์ภาค 11 ให้ก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างมั่นคงและสอดคล้องกับพระธรรมวินัย การสนับสนุนจากระดับภาคจะช่วยสร้างเอกภาพในการดำเนินงานทั่วทั้งภูมิภาค ทำให้การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เกิดความพร้อมและความต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นการแสดง

ภาวะผู้นำเชิงพุทธธรรมที่ทรงคุณูปการต่อพระศาสนาในระยะยาว และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อกิจการคณะสงฆ์เป็นไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. SUKANYA โมเดลยุทธศาสตร์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านในยุคดิจิทัล
2. แผนยุทธศาสตร์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของคณะสงฆ์ไทย: กรณีศึกษาภาค 11
3. การพัฒนากรอบธรรมาภิบาลเชิงพุทธเพื่อกำกับการใช้เทคโนโลยีในคณะสงฆ์
4. นวัตกรรมการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ภาค 11

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

พระธรรมเจดีย์ (สมคิด ปณฺญามโน), พระครูปลัดนิเวช ชินวโร และพรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล. “การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ภาค 11”. **วารสารสันติสุขปริทรรศน์**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม–มิถุนายน 2566): 1–14.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 50 ก (17 กรกฎาคม 2561): 1-8.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรมกับเทคโนโลยี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, 2561.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **คู่มือพระสังฆาธิการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566.

_____. **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2562.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561.

หทัยชนก มาตย์แสง, ประยูร แสงใส และวิทยา ทองดี. “การบริหารงานระบบสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4”. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น**. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2557): 15–24.

Christensen, Clayton M. **The Innovator’s Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail**. Boston: Harvard Business Review Press, 2016.

McIlroy, Thad. **The AI Revolution in Book Publishing: A Concise Guide to Navigating Artificial Intelligence for Writers and Publishers**. San Francisco, CA: Future of Publishing, 2024.

McKinsey & Company. **The Economic Potential of Generative AI: The Next Productivity Frontier**. n.p.: McKinsey Global Institute, 2023.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

INNOVATIVE LEADERSHIP AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SAMUTSAKHON AND SAMUTSONGKHRAM

วัชรวีร์ ภูริธนาพิพิธชัย[1], กัลยมน อินทุสุต[2]
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Watcharawee Phurithanaphiphitchai[1], Kanyamon Indusuta[2]
Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail : 6714470061@rumail.ru.ac.th[1], kanyamon.i@rumail.ru.ac.th[2]

(Received : January 10, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : January 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 285 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{XY}=.738) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาฯ คือ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (x_3) และด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .745 สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 55.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนในรูปสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y} = 1.128+.395X_3^{**}+.327X_4^{**}$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$z\hat{Y} = .430Z_3^{**}+.331Z_4^{**}$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา, ส่งผลต่อ,

Abstract

The objectives of this research were: 1) to investigate the level of innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon and Samut Songkhram 2) to study the level of learning Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon and Samut Songkhram under the same jurisdiction grade 3) to examine the relationship between innovative leadership of school administrators and the Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon and Samut Songkhram status as learning organization and 4) to identify aspects of innovative leadership of school administrators that influence the Secondary Educational Service Area Office of Samut Sakhon and Samut Songkhram as learning organization. The samples consisted of 285 teachers selected through stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that: 1) the overall innovative leadership of school administrators as well as in each aspect, was at a high level. 2) the overall and aspect-wise learning organization of schools was also at a high level 3) innovative leadership was found to have a high positive correlation with schools as learning organization (rxy = .738) at the .01 significance level. 4) the innovative leadership dimensions of participatory innovation and innovation-based organizational culture significantly influenced with a multiple correlation coefficient (R) of .745 and the learning organization of the school was predicted at 55.50 percent at the .01 significance level. The predictive equation could therefore be constructed accordingly.

The forecasting equation in raw scores as follows equation of raw score:

$\hat{Y} = 1.128+.395X_3^{**}+.327X_4^{**}$

The equation of standard scoe:

$z\hat{Y} = .430Z_3^{**}+.331Z_4^{**}$

Keywords : Innovative leadership, Learning Organization, Affecting

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างกว้างขวางความรู้และนวัตกรรมถูกถ่ายทอดอย่างรวดเร็วผ่านการสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรองรับวิถีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป และเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะแห่งอนาคต (ชวลิต ขอดศิริ, 2567 : 310-325) การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digitalization) ยังทำให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการ รูปแบบใหม่ ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างการทำงานและศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนอง ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567 : 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางพัฒนาทรัพยากร และส่งเสริมบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประไพพัตร ศรีสุขพันธ์, 2568 : 280-292) ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเน้นการริเริ่มแนวคิดใหม่ นำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่มาใช้แก้ปัญหา และผลักดันองค์กรให้เกิด การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของความร่วมมือภายในองค์กร (Horth, 2012 อ้างถึงใน เฉลิมพล ดีสวัสดิ์, 2566 : 49) ภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งตรงกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ Peter Senge อธิบายว่าเป็นองค์กรที่บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการคิดเชิงลึกและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้เกิดแรงบันดาลใจร่วม และพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Senge, 1990 : 3-12)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นได้เอง หากขาดผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและวางแผนที่ดี การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น เกิดขึ้นจากบทบาทของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และถ่ายทอดสู่บุคลากร ให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์กรและบุคลากร มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สามรถจัดการองค์ความรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ อันจะช่วยให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและเข้มแข็งในระยะยาว (ทวีศักดิ์ ชะเราะ, 2568, หน้า 48-49)

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่ายังคงมีข้อจำกัดในหลายด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่มีส่วนร่วมเพียงพอ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจยังไม่ครอบคลุมตามนโยบาย และกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ด้านบุคลากร ยังขาดผู้มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านทักษะและความสามารถของหน่วยงาน ครูและบุคลากรใหม่ยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต และด้านค่านิยมร่วม บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมและการประสานงานข้ามฝ่าย นอกจากนี้ ผลการประเมินตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ยังระบุว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเขตพื้นที่ฯ อยู่ในระดับ “ปรับปรุง” เท่านั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม, 2568 : 50-53) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่าสถานศึกษายังขาด ทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน การดำเนินงานหลายส่วนไม่สอดคล้องกับแผนที่กำหนดไว้ และบุคลากรยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดการมีส่วนร่วมและการประสานงานระหว่างฝ่าย ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรขาดความเข้มแข็ง ส่งผลต่อความสามารถของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรภายนอก

สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทั้งภาวะผู้นำและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ โดยเฉพาะการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควบคู่กับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกระดับ เพื่อให้เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาทั้งสองด้านจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อพัฒนาแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

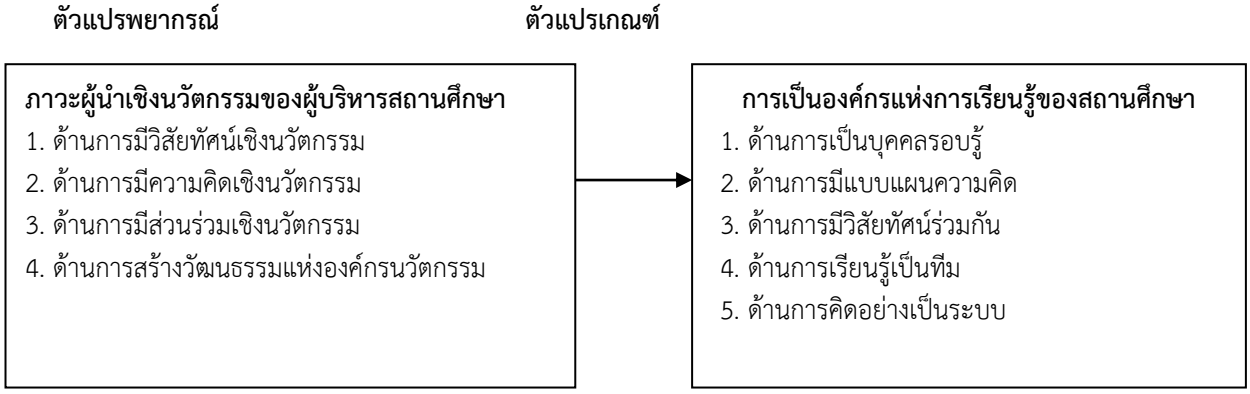
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสังเคราะห์องค์ประกอบงานวิจัยของ ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564), เดชา ลุนาวงค์ (2564), ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564), บริพัฒน์ สารผล (2565), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565), วรวุฒิ ศิริอ่อน (2565), วีระศักดิ์ โคตรทา (2565), พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565), เพ็ญนภา ปางแก้ว (2565), อภิชาต มุงธิสาร (2566), อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ (2566), มนฤดี ชอบสะอาด (2566), ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566), นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566) และ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566)

สำหรับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์องค์ประกอบงานวิจัยของ Peter Senge (1990), Marquardt (2002), ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564), วีรยา สัจจะเขตต์ (2564), นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564), วันชนก อาจปรุ (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), ทศม วรประวัติ (2565), เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565), อธิวัฒน์ เสนาทับ (2565), อินทิรา อำมโภช (2565), กนกเนตร คำไพ (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566), มุกลัดดา อัมไพ (2566), ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566), ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2567) และทวีศักดิ์ ชะเราะ (2568) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2568 จำนวนข้าราชการครู 1,067 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Cohen (Cohen, Manion and Morrison, 2011 : 147) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สหวิทยาเขตของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นชั้นในการแบ่ง ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครูทั้งหมดกับจำนวนประชากรใน แต่ละสหวิทยาเขต และ ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการมีความคิดเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านการมีความคิดเชิงนวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา

3. สร้างข้อคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาข้อคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective of Congruency index)

6. นำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ และที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ โดยมีค่าระหว่าง 0.8-1.0 มาปรับปรุงแก้ไขและพิมพ์เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม(Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป

9. วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยกำหนดความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 ในตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 และตอนที่ 3 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983

10. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ผ่าน Google Forms เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

3. รวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามทั้งหมด ระหว่างวันที่ 25 - 29 สิงหาคม 2568 คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แบบมาตราส่วน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยวิธีการหาค่าสัมพันธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

3. วิเคราะห์หาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$= 4.04) รองลงมาคือ ด้าน

การสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$= 3.99) ด้านการมีความคิดเชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$= 3.99) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$= 3.97)

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและเมื่อเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยสุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\overline{X}$= 4.04) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\overline{X}$= 4.04) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\overline{X}$= 4.03) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\overline{X}$= 4.02) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$= 4.01)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 1-ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.635**	.637**	.687**	.653**	.649**	.686**
X_2	.669**	.655**	.674**	.661**	.646**	.695**
X_3	.696**	.681**	.709**	.698**	.704**	.734**
X_4	.687**	.671**	.710**	.689**	.691**	.725**
X_{tot}	.698**	.686**	.722**	.702**	.698**	.738**

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy}= 0.738) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับสูง (r_{x3y}= 0.734) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับสูง (r_{x4y}= 0.725) ด้านการมีความคิดเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปานกลาง (r_{x2y}= 0.695) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับปานกลาง (r_{x1y}= 0.686)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 2-ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	sig
	B	$S.E._b$	β		
ค่าคงที่ (constant)	1.128	.159		7.075	.000**
1. ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	.395	.092	.430	4.308	.000** .001**

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	.327	.099	.331	3.317

R = .745 R^2 = .555 Adjust.R^2= .552 SE_{Est}= .46286 Durbin-Watson = 1.558

F = 11.001 p = .001**

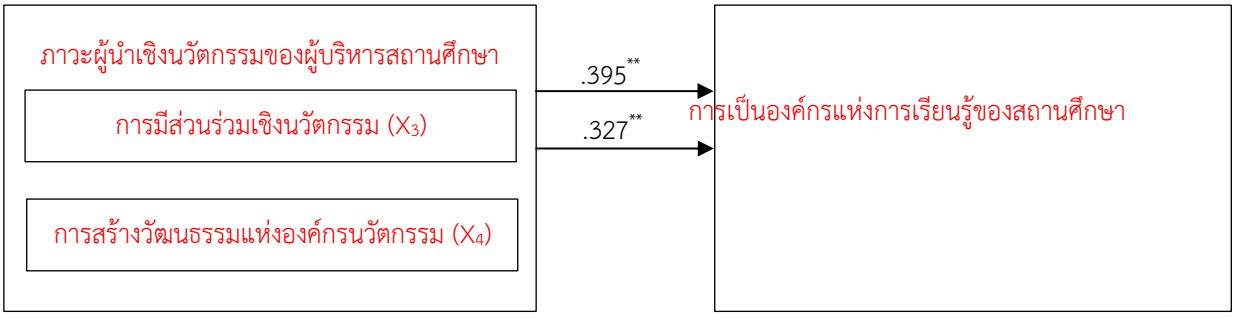
จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ค่า Durbin-Watson = 1.558 โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) (Tolerance .158 , VIF 6.318) และด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) (Tolerance .158 , VIF 6.318)

จากตาราง พบว่า รูปแบบที่ 2 คือตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุดในการพยากรณ์ มีตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการ มี 2 ตัวแปร เรียงตามสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .745 ค่าสัมประสิทธิ์ภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .555 หมายความว่า การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) ตามลำดับ สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 55.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 55.20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) 0.462 ในลักษณะนี้แสดงว่าการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 2 ด้าน ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) และด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.128+.395X_3^{**}+.327X_4^{**}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $z\hat{Y} = .430Z_3^{**}+.331Z_4^{**}$

จากสมการพยากรณ์สามารถแสดงแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 **สมการพยากรณ์**

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาได้ชัดเจน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน และใช้การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ร่วมกับเทคโนโลยีในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมการแสดงความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมการสอน การทำงานแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเองของครู พร้อมจัดระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ ความร่วมมือ และความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยโชติ รอดหลง ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร โดยมีบทบาทในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ การกำหนดเป้าหมายร่วม การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในทีม ตลอดจน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยโชติ รอดหลง, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริพัฒน์ สารผล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (บริพัฒน์ สารผล, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ, 2566)

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ส่งเสริมให้ครู ใฝ่เรียนรู้ เปิดรับแนวคิดใหม่ และใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แรงจูงใจ และการเรียนรู้เป็นทีมผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างทันท่วงที สอดคล้องแนวคิดของ Senge กล่าวถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่พัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบงานที่มีประสิทธิภาพและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเข้าใจ เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มและนวัตกรรม ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (Senge, 1990 : 134) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กนกเนตร คำไพ, 2566)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสารเป้าหมายร่วม การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการบริหาร รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ช่วยผลักดันองค์กรให้เกิดแนวคิดใหม่และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Riddel & Zulfikar ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และสนับสนุนครูให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง (Riddel & Zulfikar, 2024 : 35-50) และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ, 2567: 365-378) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ พิมิตร และชนมณี ศิลานุกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จริยาภรณ์ พิมิตร และชนมณี ศิลานุกิจ, 2568 : 24-34)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมและด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กรนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 55.50 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการจัดทำแผนงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ความภาคภูมิใจ และ การทำงานเป็นทีม พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและไว้วางใจ ส่งผลให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองและร่วมขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสนับสนุนนวัตกรรมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การเข้าถึงแหล่งความรู้ และการใช้เทคโนโลยี พร้อมจัดระบบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและพัฒนานวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงบทบาทครูในยุคปัจจุบัน ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ขยายไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ร่วม ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้ทำงานเชิงเครือข่าย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารดังกล่าวมีความสอดคล้องกับธรรมชาติและความต้องการของครูยุคใหม่ โดยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา ด้นหวัง และกุลจิรา รักษนคร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จิรา ด้นหวัง และกุลจิรา รักษนคร, 2568 : 28-39) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และสุชาดา บุบผา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 49.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และสุชาดา บุบผา, 2565 : 2197-2210)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ถ่ายทอดเป้าหมายที่ท้าทายและทันสมัย พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

1.2 ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีคู่มือและโครงสร้างภาระงานชัดเจน ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา พร้อมติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ลดความขัดแย้ง และเสริมแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความรับผิดชอบร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการบริหารการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเองของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการขับเคลื่อนสถานศึกษาดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2.2 ควรศึกษารูปแบบของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) บนแพลตฟอร์มดิจิดัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

กนกเนตร คำไพ. (2566). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย, อรรถพร วรรณทอง และไพวัลย์ โคตรตะ. (2567, กันยายน-ธันวาคม). **ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. Sisaket Rajabhat University Journal, 18 (3), 73–87.

จินตนา ติดวงพันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรา ด้นหวัง และกุลจิรา รักษานคร. (2568, มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร**.
Journal of Integration Social Sciences and Development, 5(1), 28–39.

จริยาภรณ์ พิมิตร, ชนมณี ศิลานุกิจ. (2568, กรกฎาคม–ธันวาคม). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วารสารนครรัฐ, 2 (2), 24-34.

ชวลิต ขอดศิริ. (2567, เมษายน-มิถุนายน). **การจัดการเรียนรู้แนวใหม่เพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งโลกอนาคต**. วารสารปาริชาต, 37 (2), 310–325.

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกร การศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทวีศักดิ์ ชะเราะ. (2568). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ธัญลักษณ์ สุขสมบูรณ์. (2567). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นภาพร ศรีสุภัทรพฤกษ์. (2566). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ประไพพัตร ศรีสุขพันธ์. (2568, มกราคม-มิถุนายน). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1**. วารสารปัญญาปณิธาน, 10 (1), 279–292.

พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์ และสุชาดา บุบผา. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด อุดรธานี**. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2197–2210.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มุกลัดดา อัมไพ. (2566). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. (2568). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2568**. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). **การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.

การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). **Research method in education (7th ed.)**. New York, NY: Morrison.

Halimah, Syafruddin, & Estiyanti, N. I. (2024, January-June). **The role of innovative leadership in driving educational management transformation**. Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 16 (1), 207–218.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York, NY: Doubleday.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

เฟื่องฟ้า คำเรืองศรี[1], ลักขณา สุกใส[2], เพ็ญนภา สุขเสริม[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Fuangfa Kamruangsree[1], Luckhana Suksai[2], Pennapa Sukserm[3]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : ffgnrsci.23@gmail.com[1], luckhana.su@cpru.ac.th[2], pooh.pennapa.gmail.com [3]

(Received : January 12, 2026; Edit : January 26, 2026; accepted : January 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนและ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เท่ากับ .985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของงสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = .915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .05 ตามมาด้วยด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ส่วนด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระบ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

Abstract

This research aimed 1) to study the level of strategic leadership towards administrators and teachers' opinions, 2) to study the level of effectiveness of the academic administration, and 3) to study the relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of the academic administration. The samples comprised administrators and teachers from the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 1. The sample size of 327 was determined using Krejcie & Morgan' s Table and was selected through multi-stage sampling. The instrument used in this study was a 5-point Likert scale questionnaire, with an index of congruence of 0.6-1.0 and a reliability of .985. The statistics used for the data analysis were mean, standard deviation, t-test, and Pearson' s Product-Moment correlation coefficient. Findings showed as follows 1) The level of strategic leadership of school administrators was at the highest level and the aspect with the highest mean score was organizational direction setting., 2) The opinions of administrators and teachers towards the academic administration were overall at a high level and the highest mean score was measurement, evaluation, and credit transfer. And 3) The relationship between the strategic leadership of school administrators and the effectiveness of academic administration was found to have an overall positive correlation at a high level, with statistical significance at the .05 level. Regarding individual aspects, strategy implementation demonstrated a positive correlation at a very high level with statistical significance at the .05 level, followed by resource management. Furthermore, organizational direction setting, strategic control and evaluation, and organizational culture building all demonstrated positive correlations at a high level, respectively, with statistical significance at the .05 level.

Keywords : Strategic Leadership, effectiveness of the Academic Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อนในทุกด้าน ส่งผลต่อสังคมโดยเฉพาะการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง บทบาทของการศึกษาจึงก้าวไกลกว่าการถ่ายทอดความรู้ และกลายเป็นกระบวนการสร้างสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิต การทำงาน และการแข่งขันในระดับโลก การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคนที่มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา ทำงานร่วมกับผู้อื่น และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะหลักของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแนวโน้มระดับโลก องค์กรระหว่างประเทศ เช่น UNESCO, OECD และ World Bank ต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะกลไกบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ SDG เป้าหมายที่ 4 ที่มุ่งส่งเสริมการศึกษาที่ทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ สำหรับประเทศไทย การศึกษาถูกกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมยุคใหม่ กระทรวงศึกษาธิการจึงขับเคลื่อนการปฏิรูปในทุกด้าน ทั้งหลักสูตร ครู การเรียนรู้ตลอดชีวิต และสมรรถนะผู้บริหาร โดยมุ่งให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดทิศทางและบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายดังกล่าวถูกถ่ายทอดผ่านแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570 ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ยังสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ในเชิงปฏิบัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการวางรากฐานความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียน อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ หากการจัดการศึกษาในช่วงดังกล่าวมีคุณภาพย่อมเอื้อต่อการสร้างผู้เรียนที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (เมธี ศรีโยธา, 2565) อย่างไรก็ดี การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัด ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การบริหารทรัพยากร การพัฒนาครู และระบบประเมินผลที่ยังไม่สะท้อนสมรรถนะผู้เรียนอย่างแท้จริง ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติได้สะท้อนว่าการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พัฒนากลไกการบริหาร และสร้างแรงสนับสนุนแก่ครูและบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเข้มแข็งของระบบการศึกษา

ภายใต้ความคาดหวังด้านคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมุ่งกำหนดทิศทาง วางวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงการบริหารจัดการกับการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลให้สอดคล้องมาตรฐาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสะท้อนตรงกันว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ และส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้เรียน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ (จุรีรัตน์ ม่วงนา, 2563) จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่โดยตรงกับศักยภาพเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แม้จะมีทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาที่ชัดเจน แต่การบรรลุเป้าหมายยังต้องอาศัยศักยภาพของผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน เพื่อแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงในระดับสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงมีความสำคัญ ทั้งด้านการยืนยันบทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ต่อคุณภาพการศึกษา และการเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัยไว้ ดังนี้

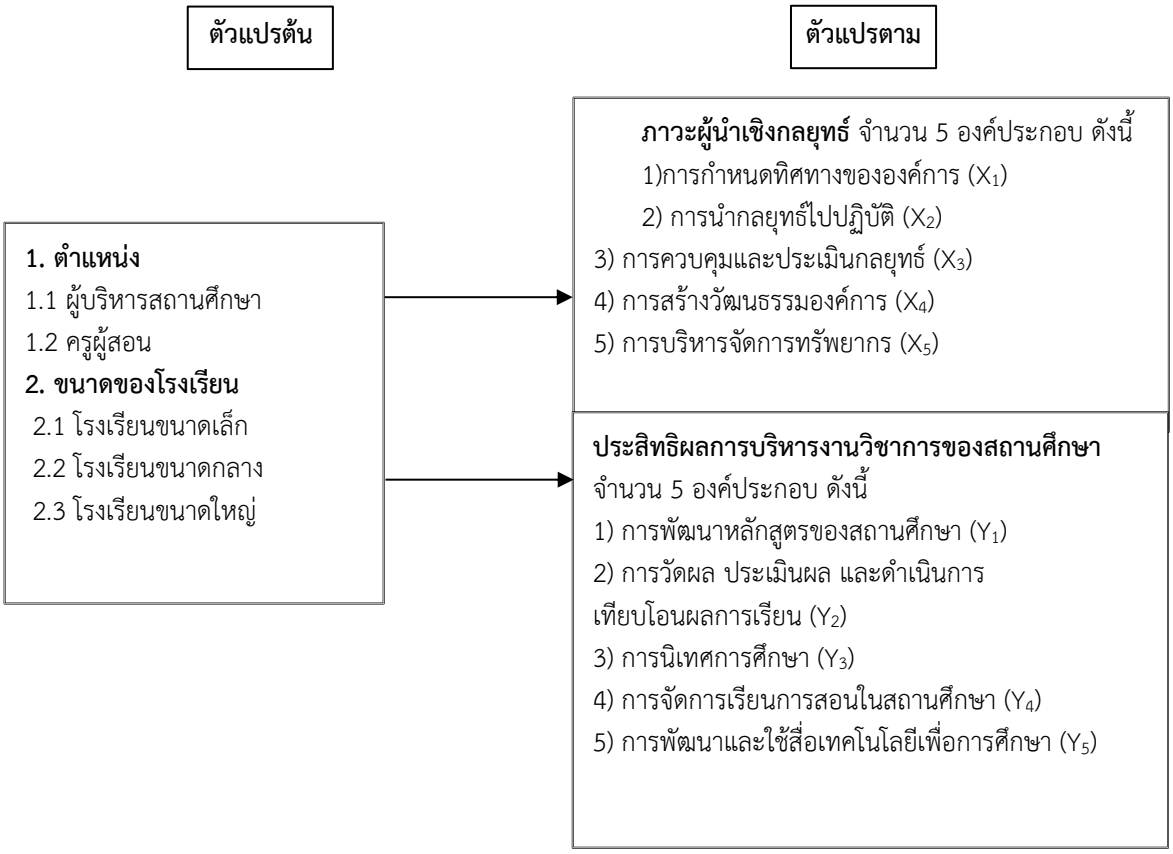
1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังสังเคราะห์ตารางองค์ประกอบตามแนวคิดของนักวิชาทั้งหมด 15 ท่านที่ได้ให้ความหมายของตัวแปรที่ศึกษา สังเคราะห์และนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบตามแนวคิดที่มีนักวิชาการกล่าวถึงร้อยละ 50 ขึ้นไป (ในที่นี้ คือมีนักวิชาการกล่าวถึงมากกว่า 8 ท่านขึ้นไป) แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบออกมาตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1ที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่มีตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,164 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ, การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ, การควบคุมและประเมินกลยุทธ์, การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และการบริหารจัดการทรัพยากร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การ

พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา, การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน, การนิเทศการศึกษา, การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ได้แก่ ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ Check-list ได้แก่ ตำแหน่งในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนต่อไปศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของบุญชม ศรีสะอาด (2554) และศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการสร้างไว้ เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โครงสร้างของแบบสอบถาม ความถูกต้องความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมเนื้อหา เพื่อเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.0 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 113) นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือในการวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) ครูผู้สอนและ

ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 40คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดังต่อไปนี้ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.503 - 0.797 และในส่วนของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.959 - 0.962 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α=Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.985 โดยจำแนกในส่วนของแบบสอบ ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.978 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับในส่วนของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.961 และขั้นตอนสุดท้ายคือจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปสร้างเป็นแบบสอบ ถามออนไลน์ในรูปแบบของ Google forms เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พร้อมด้วยคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับข้อมูล และติดต่อทางโทรศัพท์หรือเดินทางไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่เหลือด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 102-103)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 102-103)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 110)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดทิศทางขององค์การ	4.14	0.43	มาก
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.00	0.40	มาก
3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.84	0.44	มาก

4. การสร้างวัฒนธรรมขององค์การ	3.94	0.40	มาก
5. การบริหารจัดการทรัพยากร	3.89	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.96**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.40) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.40) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.44)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.97	0.45	มาก
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.10	0.45	มาก
3. การนิเทศการศึกษา	3.86	0.44	มาก
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.99	0.43	มาก
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.95	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.97**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ =4.10, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.43) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.45) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = 0.41) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$= 3.86, S.D. = 0.44)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	TotalX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
X1	1	*.708	*.631	*.676	*.673	*.846	*.624	*.629	*.658	*.695	*.712	*.761
X2		1	*.725	*.767	*.745	*.901	*.717	*.683	*.712	*.778	*.844	*.855
X3			1	*.698	*.667	*.854	*.621	*.602	*.643	*.679	*.663	*.736
X4				1	*.752	*.888	*.676	*.663	*.735	*.719	*.705	*.803
X5					1	*.881	*.672	*.661	*.878	*.750	*.706	*.842
TotalX						1	*.757	*.741	*.831	*.829	*.830	*.915
Y1							1	*.722	*.651	*.787	*.713	*.890
Y2								1	*.650	*.651	*.640	*.843
Y3									1	*.711	*.700	*.853
Y4										1	*.766	*.898
Y5											1	*.872
TotalY												1

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก (rxy =.915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลกาบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียน วางแผน ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำกลยุทธ์ คือการมีวิสัยทัศน์พันธกิจ จุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดตัวอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพราะการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การ ศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำไปวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายเดียวกันนำไปปฏิบัติให้สามารถดำเนินการบริหารจัดการองค์การไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (1999) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการสำรวจสภาพแวดล้อมเพื่อการกำหนดทิศทางขององค์การ เป็นวิธีการหรือแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดกลยุทธ์จะกำหนดทิศทางและกำหนดโครงร่างงานซึ่งการบริหารจะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางแผนกลยุทธ์(Strategic) ยุทธวิธี (Technical) และการปฏิบัติการ (Operational) การสร้างกลยุทธ์ (StrategyFormulation) จึงเป็นการพิจารณาว่าการที่บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร และสอดคล้องกับงานวิจัยของรื่น หมื่นโกตะ (2557) ได้ศึกษากระบวนการวาง แผนกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนอกจากนี้ ค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเกิดผลสำเร็จดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ลงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเกิดเป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การดำเนินงานที่จะช่วยยกระดับการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจจุดประสงค์ที่ชัดเจนอันนำไปสู่การกำหนดตัวอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพราะการมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์แห่งองค์การ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 ได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แลรการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายังเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา เป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 13) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา

ดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมิลผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, น. 210-237) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน โดนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านกาพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและงานวิจัยของสรรเพชญ ไตรยงค์ (2564, น. 213-221) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (rxy = .915) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด (r = .878) คือ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการทรัพยากร (X5) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบด้านการนิเทศการศึกษา (Y3) ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนิเทศการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงองค์ความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเอื้อต่อการดำเนินการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ เนื่องจากครูและบุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และขวัญกำลังใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนขณะเดียวกัน การนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนด้านทรัพยากรจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเพียงพอและ

เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเวลา งบประมาณ สื่ออุปกรณ์ หรือการพัฒนาศักยภาพของครู ดังนั้น หากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การนิเทศการศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูได้อย่างแท้จริง ความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการทรัพยากรและการนิเทศการศึกษาเป็นกลไกที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือในองค์การ การยอมรับบทบาทผู้นำ การมุ่งเน้นผู้เรียน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนสำคัญที่ช่วยให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถแปลงนโยบายและวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านการบริหารทรัพยากรและการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างสองด้านนี้ในระดับสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นของการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรและการนิเทศการศึกษา ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทั้งนี้ งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่สามารถบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากร ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งกับแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel,1991, p. 398) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนสอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา หนูนิลปลอดดี (2568) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .844, ≤.01) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษามีความ สัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบนำผลประเมินมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง

2) ด้านการบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร ควรแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม สนับสนุนการอบรมพัฒนา เลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และเสริมแรงจูงใจอย่างเป็นธรรมด้านงบประมาณ ควรจัดสรรและสนับสนุนโครงการพัฒนา เลือกใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่าและจัดระบบบริหารทรัพยากรร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อจูงใจให้บุคลากรพัฒนางานและร่วมกันผลักดันองค์กรสู่เป้าหมาย

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

1) ด้านการนิเทศการศึกษาผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศแบบสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างแรงเสริมและแรงบันดาลใจแก่ครู

2) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาผู้บริหารควรจัดหาและสนับสนุนการใช้สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างทั่วถึงส่งเสริมการออกแบบและพัฒนาสื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและจัดสาระการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีการจัดทำ คู่มือพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาในส่วนทีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการควบคุมกลยุทธ์ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ตามลำดับ

3. ควรศึกษาวิเคราะห์ถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา**. [Online]. Available : https://www.moe.go.th. [2568, มีนาคม 21].

จุรีรัตน์ ม่วงนา. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชลลดา หนูนิลปลอดดี. (2568). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

เมธี ศรีโยธา. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รื่น หมื่นโกตะ. (2557). **กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล**. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568**. ชัยภูมิ : กลุ่มนโยบายและแผน

สรรเพชญ ไตรยงค์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. [Online]. Available : https://www.ops.moe.go.th. [2568, เมษายน 12].

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

Hoy,W.K.,&Miskel,C.G.(1991).**EducationalAdministration: TheoryResearch and Practice**. (4thed.). New York: McGraw-Hill.

Johnson and Scholes (2003). **Exploring Corporate Strategy**. Pearson Education, Limited.

Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization**. New York : Harper and Row.

Schemerhorn, J.R. (1999). **Management, 6th ed. New York** : John Wiley & Sons.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

THE RELATIONSHIP BETWEEN DISTRIBUTED LEADERSHIP AND PARTICIPATION IN INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BURIRAM

มนตรี ศรีกุลนาวา[1], นลินทิพย์ พิมพ์กลัด[2], นฤมล ศักดิ์ปกรณ์กานต์[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Montree Srikulnawa[1], Nalintip Pimklad[2], Naruemon Sakpakornkan[3]
Buriram Rajabhat University
Corresponding Author: E-mail: 670426021009@live.bru.ac.th[1], Nalinthip.pkk@bru.ac.th[2], narumon.sp@bru.ac.th[3]

(Received : January 27, 2026; Edit : February 10, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารและครูโดยใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำเป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 345 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการ รองลงมาคือด้านการรับผลประโยชน์ 3) ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ .329 ถึง .777 4) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4) สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้สูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .428 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .315 ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้ร้อยละ 65.50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ; การมีส่วนร่วม; การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of distributed leadership of administrators and teachers in internal quality assurance operations under The Secondary Educational Service Area Office Buriram; 2) investigate the level of participation of administrators and teachers in internal quality assurance operations; 3) examine the relationship between distributed leadership and participation in internal quality assurance operations; and 4) develop a predictive equation for participation in internal quality assurance operations of administrators and teachers using distributed leadership as the predictor variables. The sample consisted of 345 administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that;

1) The overall level of distributed leadership was at the highest level. The dimension with the highest mean score was promoting and developing personnel potential, followed by participation and empowerment.

2) The overall level of participation in the implementation of internal quality assurance was also at the highest level. The dimension with the highest mean score was implementation, followed by benefit reception.

3) All dimensions of distributed leadership were positively and highly correlated with participation in the implementation of internal quality assurance at the .01 level of statistical significance, with correlation coefficients (r) ranging from .329 to .777.

4) 4) The distributed leadership dimension of participation and empowerment (X4) demonstrated the strongest predictive power for participation in the implementation of internal quality assurance, with a standardized regression coefficient (β) of .428 and an unstandardized regression coefficient (b) of .315. In addition, the three dimensions of distributed leadership—participation and empowerment, promoting and developing personnel potential, and teamwork—jointly predicted participation in the implementation of internal quality assurance, accounting for 65.50 percent of the total variance.

Keywords: distributed leadership; participation; internal quality assurance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้มั่นใจว่าระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตามที่ระบุใน กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self-assessment report: SAR) เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2567: 7-8)

ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ (Distributed leadership) เป็นแนวคิดที่มองว่าภาวะผู้นำมิได้จำกัดอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้นำ บุคลากร และบริบทของการทำงาน โดยมีการกระจายบทบาทและความรับผิดชอบด้านการนำไปยังผู้บริหารและครูในหลายระดับ (Spillane, 2006) แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับลักษณะของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการตัดสินใจร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล ไปจนถึงการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Spillane, 1996: 63) ภาวะผู้นำแบบกระจายเกิดจากการทำงานร่วมกันของบุคลากรในลักษณะของความเป็นผู้นำร่วม ซึ่งเอื้อให้สถานศึกษาสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของครูแต่ละคนมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ แนวคิดนี้ช่วยอธิบายว่า การกระจายภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องจากงาน IQA จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอนจริง การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพหากพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว (Gronn, 2002) นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการนำโรงเรียน จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น ในบริบทของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน การมีส่วนร่วมของครูภายใต้กรอบภาวะผู้นำแบบกระจายจึงช่วยเปลี่ยนมุมมองของครูจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือการจัดทำเอกสาร ไปสู่การมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องจากช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วม และความยั่งยืนของระบบคุณภาพในสถานศึกษา (Harris, 2007: 172-188) ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของยังสนับสนุนว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของครู ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพภายในมากขึ้น (กนกรัตน์ ทำจะดี, 2560: 10)

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู ในกระบวนการประกันคุณภาพภายในเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิด การมีส่วนร่วมประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล และการตัดสินใจ (Cohen & Uphoff, 1977: 6) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ การมีส่วนร่วมของครูยังถูกจำกัดด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการที่เน้นผู้นำคนเดียว (Top-down leadership) ซึ่งมักพบในโรงเรียนหลายแห่ง ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าตนเองไม่มีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ รวมถึงยังขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำและความเข้าใจในกระบวนการประกันคุณภาพภายใน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสั่งการและการปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้บริหารยังเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ครูควรมีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ของการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (School improvement plan) หรือการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นของบุรีรัมย์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ครูควรมีบทบาทในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำเครื่องมือประเมินผล หรือการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ครูควรมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างโปร่งใส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูควรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน

ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 66 โรง ความหลากหลายของโรงเรียนทั้งในด้านขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ) ความพร้อมของทรัพยากร และบริบททางสังคมเศรษฐกิจ ส่งผลให้ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีความท้าทายที่แตกต่างกัน จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในยังประสบปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูอย่างทั่วถึง โดยงานประกันคุณภาพมักกระจุกตัวอยู่กับผู้บริหารหรือคณะกรรมการเฉพาะกลุ่ม ส่งผลให้ครูบางส่วนขาดความเข้าใจ ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนร่วมในเชิงปฏิบัติอย่างจำกัด ปัญหาดังกล่าวสะท้อนข้อจำกัดของการบริหารแบบรวมศูนย์หรือภาวะผู้นำเชิงสั่งการ ซึ่งแม้จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม และความยั่งยืนของระบบประกันคุณภาพ งานวิจัยในต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบรวมศูนย์ไม่สามารถตอบสนองต่อความซับซ้อนของงานบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วม และการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ (Spillane, 2006) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบกระจายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เช่น งานประกันคุณภาพภายใน (Harris, 2008)

ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำจึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถลดข้อจำกัดของการบริหารแบบเดิม เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู และยกระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในพื้นที่ของจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง จากโรงเรียนในพื้นที่นี้ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดแคลนทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็ก และความหลากหลายของนักเรียนที่มีภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การบริหารแบบรวมศูนย์ที่เน้นผู้นำคนเดียวอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของโรงเรียนแต่ละแห่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน การกระจายอำนาจผู้นำให้ครูจะช่วยให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตนเอง

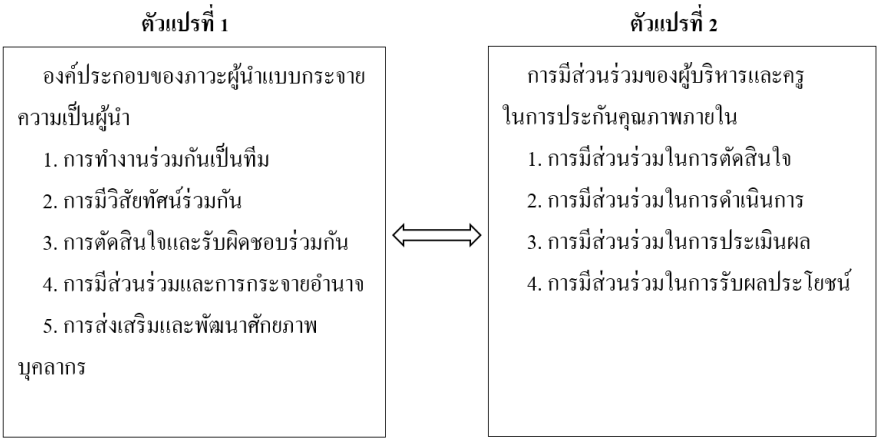
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกด้านของการประกันคุณภาพภายใน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถเป็นแนวทางให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ในการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน รวมถึงเป็นแบบอย่างให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ในบริบทที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารและครูโดยใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำเป็นตัวแปรพยากรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีอย่างน้อยหนึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 โดยผู้บริหารมีจำนวน 188 คน และ ครูจำนวน 3,178 คน รวมทั้งสิ้น 3,366 คน จาก 66 โรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2567: 15)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568 โดยผู้บริหารและครูจำนวน 345 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

ตัวแปร

การวิจัยมุ่งเน้นตัวแปรหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยกำหนดตัวแปร ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ 5) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในมีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จึงได้ทำการวิเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการรวมหัวข้อที่มีความเกี่ยวเนื่องหรือคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน จนได้เป็น 4 ด้านของการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ และการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วันที่ 10 - 15 กันยายน 2568 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน

6. หาคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.272 - 0.764 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและหาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

7. หาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ แบบสอบตอนที่ 1 จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915 แบบสอบถามตอนที่ 2 เรื่องการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.926 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับจริงในรูปแบบดิจิทัลพร้อม QR Code เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอย่างมีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. แจกจ่ายแบบสอบถามดิจิทัลผ่าน QR Code ให้แก่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 โรง เพื่อเก็บข้อมูลเป้าหมายจำนวน 345 คน โดยผู้วิจัยติดตามและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับกลับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แต่ละด้าน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 124)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 พิจารณาหาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ จุดกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) มีการแปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชม

ศรีสะอาด, 2532: 69)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-Moment correlation coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ 0.05 การแปลผลค่าสหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของแพลลันท์ (Pallant, 2021: 1-20)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยสามารถแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน (n = 345)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	142	41.20
1.2 หญิง	203	58.80
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	24	7.00
2.2 30 - 40 ปี	139	40.30
2.3 41 - 50 ปี	137	39.70
2.4 51 - 60 ปี	45	13.00
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	40	11.60
3.2 ครู	305	88.40
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	164	47.50
4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	98	28.40
4.3 โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง	83	24.10

จากตารางที่ 1 จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.80 มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.20 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 88.40 ซึ่งสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมโดยตรงในกระบวนการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 47.50

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.52	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.44	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน	4.53	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ	4.53	0.49	มากที่สุด
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.54	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.50) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.49) และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) ตามลำดับ จากภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของการบริหารจัดการ

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเชิงเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงจุดแข็งของสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้ด้านการมีส่วนร่วมจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทร่วมในการตัดสินใจและการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพภายในยังมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาได้เพิ่มเติม ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงการพัฒนาที่ตรงจุด โดยควรมุ่งเสริมสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.53	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.52	0.50	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.52	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการดำเนินการ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.50) รองลงมาคือด้านการรับผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.49) และด้านการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D.= 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
X_1	1.000	.563**	.731**	.762**	.760**	.688**
X_2		1.000	.390**	.413**	.354**	.329**
X_3			1.000	.866**	.745**	.696**
X_4				1.000	.823**	.777**
X_5					1.000	.764**
Y						1.000

**. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .329 ถึง .777 และทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .777 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .329

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2_{adj}	SE_{est}	F	p
X_4	.777	.604	.603	.147	523.986	.000
X_4 X_5	.808	.653	.651	.135	321.207	.000
X_4 X_5 X_1	.811	.658	.655	.135	218.571	.000
R = .811, R^2 = .658, R^2_{adj} = .655, SE_{est} = .135, F = 218.571 p = .000						

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4) ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) และภาวะผู้นำด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .811 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .658 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.80 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปรับแก้ (R^2_{adj}) เท่ากับ .655 หรือร้อยละ 65.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (SE_{est}) เท่ากับ .135 และค่าทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ (F) เท่ากับ 218.571 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	p
:	1.482		9.762	.000
ด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4)	.315	.428	8.621	.000
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5)	.254	.316	6.892	.000
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_1)	.138	.157	3.182	.002
R = .811, R^2 = .658, R^2_{adj} = .655, SE_{est} = .135, F = 218.571, p = .000				

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4) สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้สูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (**β**) เท่ากับ .428 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .315 รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_5) ซึ่งสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของครูได้ดีเช่นกัน โดยมีค่า **β** เท่ากับ .316 และค่า b เท่ากับ .254 และภาวะผู้นำด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_1) สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้ต่ำสุด โดยมีค่า **β** เท่ากับ .157 และค่า b เท่ากับ .138

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized form)

$Y' = 1.482 + 0.315(X4) + 0.254(X5) + 0.138(X1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized form)

$Z'_y = .428Z4 + .316Z5 + .157Z1$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการอย่างเท่าเทียม เป็นลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นการร่วมมือ แบ่งปันอำนาจ และสร้างความไว้วางใจในทีม การที่ผู้บริหารและครูมีแนวทางการบริหารแบบกระจายภาวะผู้นำช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม (อัครเดช นีละโยธิน และคณะ 2560: 217) เช่นเดียวกับที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีภาวะผู้นำแบบกระจายทั้งในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกระบวนการตัดสินใจร่วม (ปาจรีรัตน์ อิงคะวะระ, 2561: 1-9) แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำแบบกระจายเป็นกระบวนการบริหารที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของหลายฝ่าย

ไม่ได้จำกัดอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่เป็นการกระจายบทบาทผู้นำให้กับครูและบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนานโยบายและการเรียนการสอนร่วมกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Spillane, 2006)

2. การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านคุณภาพ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การประเมินตนเอง และการตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอน การที่ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และเสริมสร้างความเป็นเจ้าของในคุณภาพของสถานศึกษา ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิด ที่ชี้ให้เห็นว่า การมีภาวะผู้นำแบบกระจายช่วยส่งเสริม “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ และการปรับปรุงการสอน นำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (DeMatthews, 2014) นอกจากนี้ยังสนับสนุนผลการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยเฉพาะในด้านการจัดโปรแกรมการสอนและการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน (พัชราพร ศิริพันธ์บุญ & กนกอร สมปราชญ์, 2560: 164-175)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ยิ่งมีการกระจายบทบาทภาวะผู้นำมากเท่าใด ผู้บริหารและครูจะยิ่งมีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพภายในมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจและความสำเร็จขององค์กร ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ว่าการพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายและยืนยันว่าการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นหัวใจของการบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร (คมคาย น้อยสิทธิ์ et al., 2565, น. 1726–1739) นอกจากนี้ การกระจายภาวะผู้นำให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น จะช่วยสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว (Hallinger & Heck, 2009) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำแบบกระจายยังส่งเสริมแนวทางการสอนที่สร้างสรรค์ของครู ทำให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้ (Shea, 2021) เมื่อพิจารณาผลในบริบทของไทย ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบร่วมในหมู่ครู (ธันวา ทรัพย์ธนภูมิ, 2566: 259-265) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการกระจายภาวะผู้นำช่วยสร้างความร่วมมือในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและตัดสินใจของทีมงาน ส่งผลให้คุณภาพของการจัดการเรียนรู้และระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Spillane, 2006)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ (X_4) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .428 และในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .315 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน หากครูได้รับโอกาสในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ จะส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย ที่พบว่า การกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทใ น
การนำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านคุณภาพของสถานศึกษา (Shea, 2021) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้ร้อยละ 65.50 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของครูภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าภาวะผู้นำบางด้านไม่ได้เข้าสู่สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ซ้อนทับกับตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในลักษณะทางอ้อมมากกว่าทางตรง ส่งผลให้ไม่มีนัยสำคัญเพียงพอเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในสมการพยากรณ์

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น แม้ตัวแปรดังกล่าวจะไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แต่ยังมีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้สถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้โดยการจัดตั้งและขับเคลื่อน ชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อเป็นกลไกในการกระจายภาวะผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และร่วมพัฒนางานประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและยกระดับการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานในรูปแบบภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 ควรจัดให้มีการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูด้านภาวะผู้นำร่วม และการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารแบบกระจายอำนาจ และส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการสื่อสาร การประสานงาน และการร่วมคิดร่วมทำกับผู้บริหาร

1.3 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารในสังกัด ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศภายใน เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางบริหารที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย

1.5 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแผนงานด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นให้ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน ตั้งแต่การวางแผน การติดตามผล ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อสร้างระบบคุณภาพที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรขยายการวิจัยไปยังสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ หรือในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำแบบกระจายและระดับการมีส่วนร่วมของครูในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสม เพื่อศึกษามุมมองเชิงลึกจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการกระจายภาวะผู้นำ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในกระบวนการทำงานร่วมกัน

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา เพื่อขยายผลทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ

2.5 ควรพัฒนาแบบจำลอง ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). **การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

คมคาย น้อยสิทธิ์, บุญเรียง ขจรศิลป์, และธนีนาฏ ณ สุนทร. (2565). **การพัฒนาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแบบ ประเมิน ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(4), 1726–1739.

ธันวา ทรัพย์ธนภูมิ. (2566). **ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, 12(45), 259–265.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาจรีรัตน์ อิงคะวะระ. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราพร ศิริพันธ์บุญ, และกนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 164–175.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567**. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2567). **คู่มือกรอบแนวทางการประกัน คุณภาพภายนอก พ.ศ. 2567–2571: ฉบับสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

อัครเดช นีละโยธิน, รัชนี จรุงศิรวัฒน์, และภัทราพร อรัญมาลา. (2560). **ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น.** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 11(3), 208–219.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). **Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation, and evaluation**. Ithaca, NY: The Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University.

DeMatthews, D. E. (2014). **Principal and teacher collaboration: An exploration of distributed leadership in professional learning communities**. International Journal of Educational Leadership and Management, 2(2), 176–206.

Harris, A. (2007). **Distributed leadership: According to the evidence.** Journal of Educational Administration, 46(2), 172–188.

Heck, R. H., & Hallinger, P. (2009). **Assessing the contribution of distributed leadership to school improvement and growth in math achievement**. American Educational Research Journal, 46(3), 659–689.

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

Pallant, J. (2005). **SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows**. 2nd ed., New York, NY: McGraw-Hill.

Shea, C. (2021). **Distributed leadership and innovative teaching practices**. International Journal of Educational Research Open, 2(2), Article 100088. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100088

Spillane, J. P. (1996). **School districts matter: Local educational authorities and state instructional policy**. Educational Policy, 10(1), 63–87. https://doi.org/10.1177/0895904896010001004

Spillane, J. P. (2006). **Distributed leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS PERFORMANCE UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

นันทินี แสงสุวรรณ์[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Nanthinee Saengsuwan [1], Banjob Boonchan[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : Nanthinee3569728@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : January 10, 2026; Edit : January 23, 2026; accepted : January 25, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 299 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่ง เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .899 และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เป็น .358 แสดงให้เห็นว่า ด้านเหล่านี้ผู้นำดิจิทัลสามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80 ทั้งนี้ความแปรปรวนที่เหลืออีกร้อยละ 64.20 อาจเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to: (1) study the work performance of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, (2) examine the digital leadership of school administrators under the same office, and (3) investigate the effect of school administrators' digital leadership on teachers' work performance. The research sample comprised 327 school administrators and teachers from the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 in the 2024 academic year. The participants were classified into 28 school administrators and 299 teachers. Stratified random sampling was employed, with position serving as the stratum, followed by proportionate sampling. The research instrument was a questionnaire on school administrators' digital leadership affecting teachers' work performance, using a five-point Likert scale. The overall reliability coefficients of the teachers' work performance and the digital leadership questionnaire were 0.899 and 0.945, respectively. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Teachers' work performance was at the highest level overall. All

dimensions were rated at the highest level, with the highest mean in the dimension of teaching duties, followed by relationships with parents and the community, and instructional management. 2) School administrators' digital leadership was at a high level overall. Among the dimensions, teamwork had the highest mean, followed by professionalism, while digital skills had the lowest mean. 3) The digital leadership of school administrators significantly influenced teachers' work performance at the 0.01 level. Vision was identified as the most influential dimension of digital leadership on teachers' performance, followed by teamwork. The multiple correlation coefficient between these dimensions of digital leadership and teachers' performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 was .602, with a coefficient of determination of .358. These findings indicate that the identified dimensions accounted for 35.80% of the variance in teachers' performance, while the remaining 64.20% may be explained by other factors not included in this study.

From the results of this research It can be used to create a prediction equation for the digital leadership of school administrators that influences teachers' job performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4.

Keywords: digital leadership, teacher performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจจำกัดอยู่แค่ในกรอบการบริหารแบบดั้งเดิม หากแต่จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leadership) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง (Sheninger, 2014) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำดิจิทัลไม่เพียงแต่เน้นการใช้เทคโนโลยี แต่ยังหมายถึงการสร้างเงื่อนไขและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และผลักดันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในบริบทของศตวรรษที่ 21 (ISTE, 2018) สำหรับบริบทการศึกษาไทย ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดข้อจำกัดด้านความพร้อมทางเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพครู และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลจึงควรมีคุณลักษณะของผู้นำที่เข้าใจแนวโน้มของเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ในการวางแผน วิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉรา จารุศรีวัฒน์, 2564) หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำดิจิทัล จะส่งผลให้ครูขาดการสนับสนุนด้านนโยบาย ทรัพยากร และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างจำกัด นอกจากนี้ ยังทำให้การจัดการชั้นเรียนดิจิทัลและการประเมินผลผู้เรียนขาดประสิทธิภาพ อันกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยรวม

จากการศึกษาบริบทในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แม้จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับหนึ่ง เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบ ICT และการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารและครู แต่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะและความเชื่อมั่นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารข้อมูล หรือการนิเทศภายใน ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังคงเผชิญกับภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่มีอยู่ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และอาจส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566)

แม้จะมีการตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลและมีความพยายามในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างภาพที่พึงประสงค์กับสภาพความเป็นจริงในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ยังคงพบช่องว่างที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่สามารถวางวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่ชัดเจนหรือผลักดันสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ขณะที่ครูผู้สอนจำนวนหนึ่งยังไม่ได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัลเพียงพอที่จะรองรับแนวทางการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ ช่องว่างนี้สะท้อนถึงการขาดกลไกเชิงระบบที่ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Leithwood et al., 2004; Northouse, 2016) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่โรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามโลกภายนอก

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้พบช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ดิจิทัลกับการปฏิบัติจริงส่งผลให้เกิดปัญหาในหลายมิติ เช่น การใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนอย่างไม่เป็นระบบ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ครูจำนวนหนึ่งยังคงเผชิญกับภาระงานซ้ำซ้อน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาบางรายยังขาดแนวทางหรือเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผล และสร้างแรงจูงใจให้ครูปรับตัวสู่การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างแท้จริง ส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน (Fullan, 2001; Sheninger, 2014) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และการพัฒนากลไกการบริหารที่สามารถส่งเสริมศักยภาพครูได้อย่างตรงจุด

ดังนั้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติจริง และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลในมิติต่าง ๆ และศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถด้านดิจิทัล สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน และเป็นข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

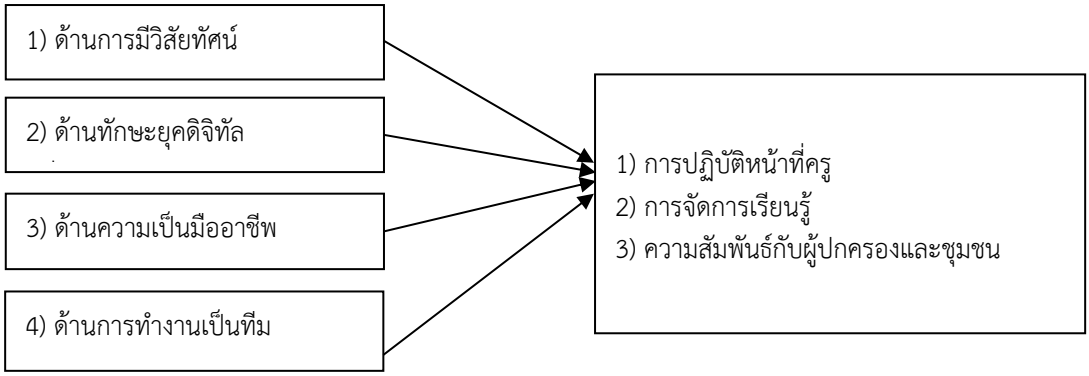
1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัล ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะยุคดิจิทัล 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,043 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 178 คน และครูจำนวน 1,865 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1997, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถานภาพตำแหน่งเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะยุคดิจิทัล 3) ด้านความเป็นมืออาชีพ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของประเด็นคาถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.899
5.2 ภาวะผู้นำดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.945 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้
5.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.885
5.2.2 ด้านทักษะยุคดิจิทัล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.897
5.2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922
5.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษนครราชสีมา เขต 4 จำนวน 327 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสาน ขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการปฏิบัติงาน

นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 103)

ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ข้อมูลภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณา และใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 21) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 4 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson’s product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน ในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ (อโนทัย ตรีวานิช , 2552)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$ 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) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ |r| ">" .80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของ อโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-57)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

6. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 327)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	8.56
ครู	299	91.44
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.56 และเป็นครู จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 91.44

2. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.68	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.53	0.43	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.53	0.45	มากที่สุด
รวม	4.58	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.43) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.45	0.56	มาก
2. ด้านทักษะดิจิทัล	4.38	0.64	มาก

3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.49	0.61	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	0.49	มากที่สุด
รวม	4.47	0.51	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.64)

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	-					.
ด้านทักษะดิจิทัล (X_2)	.805**	-				
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_3)	.770**	.817**	-		.	
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	.604**	.568**	.592**	-		
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.907**	.920**	.914**	.764**	-	.
การปฏิบัติงานของครู (Y)	.543**	.479**	.440**	.535**	.562**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับด้านความเป็นมืออาชีพในระดับสูงที่สุด (r = .817) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านทักษะดิจิทัล (r = .805) และด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านความเป็นมืออาชีพ (r = .770) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านการทำงานเป็นทีม (r = .604) ด้านความเป็นมืออาชีพกับด้านการทำงานเป็นทีม (r = .592) และด้านทักษะดิจิทัลกับด้านการทำงานเป็นทีม (r = .568)

5. ค่า Tolerance และ VIF ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และ VIF ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	Tolerance	VIF
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.635	1.575
ด้านทักษะดิจิทัล (X_2)	0.341	2.932
ด้านความเป็นมืออาชีพ (X_3)	0.382	2.617
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.635	1.575

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .341-.635 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.575-2.932 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6. การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย จากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	2.460		15.42	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.225	0.346	6.22**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.244	0.326	5.85**	.000
$R = .602$, $R^2 = .362$, Adjusted $R^2 = .358$, $p = .000$				

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{y} = 2.460 + .225 (X_1) + .244 (X_4)$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}y = .346 (X_1) + .326 (X_4)$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาและการกำกับติดตามงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้ครูมีความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันที่มุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ คุณภาพผู้เรียน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อาจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งนโยบายด้านคุณภาพการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานสอนและงานประจำชั้นอย่างเป็นรูปธรรม มีส่วนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาพรวมการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ฉัตรวีรยา ธนัชชา อัครสิริ และนุชนรา รัตนศิระประภา ได้ทำการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ และนุชนรา รัตนศิระประภา,2562) สอดคล้องกับการศึกษาของสุดาทิพย์ ถวิลไพร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพล สะพังเงิน ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาถูกประเมินโดยผู้บริหารและครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วน

การปฏิบัติงานของครูได้รับการประเมินในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ธนพล สะพังเงิน, 2564)

1.1 การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูดูแลพฤติกรรมของนักเรียน และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสำคัญของบทบาทครูในยุคปัจจุบันที่มิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนว พี่เลี้ยง และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านดังกล่าวยังได้รับการสนับสนุนจากนโยบายเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบในการกำกับดูแลพฤติกรรมและพัฒนาจริยธรรมของผู้เรียนมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน (ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ, 2561) รวมถึงแนวคิดของธนพล สะพังเงิน ที่ระบุว่าการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือ การจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนพล สะพังเงิน, 2564) นอกจากนี้ ผลการวิจัยอภิชยา จรรยาศรี ที่พบว่าการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ (อภิชยา จรรยาศรี, 2567)

1.2 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งค่านิยมทางวิชาชีพครูที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน อาจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Foster พบว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับระดับการปฏิบัติงานการพัฒนาหลักสูตรและการสอน การบริหารงาน บุคลากร สอดคล้องกันตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู (Foster, 1981) และสอดคล้องกับ สุวรรณี กันทะปิง (2562, น. 8) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในสาระต่าง ๆ รวมทั้งเกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มตามความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน (สุวรรณี กันทะปิง, 2562) รวมทั้งฉัตรวีรยา ธนัชชา อัครสิริ และนุชนรา รัตนศิระประภา พบว่าปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงที่สุด (ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ และนุชนรา รัตนศิระประภา, 2562)

1.3 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พัชรินทร์ ศรีบุญเรือง ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พัชรินทร์ ศรีบุญเรือง, 2564) เช่นเดียวกับ อรรณพ นาคบุรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล ซึ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสภาพความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนร่วมปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมไทยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น (อรรณพ นาคบุรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2567)

2. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจสะท้อนถึงการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ประสานงาน และขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงได้รับการส่งเสริมมากขึ้นผ่านช่องทางดิจิทัล ผลการวิจัยสอดคล้อง (ทินกร บัวชู, 2562; พิมพิลา อำนาจ, 2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมการ

เรียนรู้ และการทำงานด้วยเทคโนโลยีอย่างเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานและผลลัพธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และเป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายโรงเรียนในเขตพื้นที่ ช่วยเสริมให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ (สุชาดา พงษ์พิพัฒน์, 2564; ปรียานุช จันทร์สว่าง, 2565) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับสูง

2.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านทักษะดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความเสี่ยงและผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมในบริบทของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย (ฤทธิกร โยธสิงห์, 2563; ณิศรานันท์ ขันทอง และสุชาดา บุบผา, 2564) และแนวคิดของอันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ ที่ระบุว่า ทักษะดิจิทัล เป็นความสามารถในสืบค้น รวบรวม ประมวลผล ใช้งาน และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการผลิตสื่อและนำเสนอได้อย่างชำนาญ สามารถเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน ค้นหา เข้าถึง และใช้บริการบนอินเทอร์เน็ตได้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ คิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถประเมินความเชื่อมโยงและแยกแยะ ความจริงออกจากโลกเสมือนได้ และสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้ (อันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ, 2563)

2.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพสูงและสามารถรับผิดชอบต่อผลการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการผลักดันให้เกิดโรงเรียนดิจิทัล และการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย ทำให้ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ, 2563; กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์, 2565) และแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพสูง ทั้งในด้านความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงาน และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครู ผู้ปกครอง และชุมชน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

2.4 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในทีมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความจงรักภักดีต่อทีม และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และบ่มเพาะความผูกพันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สมาชิกทีมเข้าใจเป้าหมายและบทบาทของตนอย่างชัดเจน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัย (โรจนศักดิ์ อินทนน, 2566; Foster, 1981) และแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563)

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็น .602 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้ร้อยละ 35.80 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นของครูในการขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับ อรกาญจน์ เฉียงกลาง ที่ระบุว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การ (อรกาญจน์ เฉียงกลาง, 2562) รวมถึงผลการวิจัย (ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ, 2561; จิราภรณ์ ปกรณ์ , ทวีศิลป์ กุลนภาดล และสมบูรณ์ บูรศิริรักษ์, 2565) ที่พบว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความร่วมมือและความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความจงรักภักดีต่อทีม และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมทางการศึกษาตามเป้าหมายร่วมกันได้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับกิตติทัช เขียวฉอ้อน ระบุว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้ สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (กิตติทัช เขียวฉอ้อน, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Foster, 1981; สุชาติ บุญมาก, 2565) ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.3 ด้านทักษะดิจิทัล ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจยังไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของครูได้ เนื่องจากการสอนยังคงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ วิธีการจัดการเรียนการสอน การวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนแรงจูงใจและความทุ่มเทของครูเอง นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทของโรงเรียนอาจยังอยู่ในระดับสนับสนุนหรือเสริมงาน ไม่ได้เป็นเครื่องมือหลักในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง อย่างไรก็ดี งานวิจัยของ (Boonmoh, Jumpakate และ Karpklon, 2022; Pongsri et al., 2024) พบว่าแม้ครูจะมีทักษะดิจิทัลในระดับหนึ่งแล้ว แต่ทักษะเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากขาดการสนับสนุนเชิงระบบจากผู้บริหาร ผลการศึกษาเชิงทฤษฎีของ สุวิมล ว่องวาณิช ที่ระบุว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีของผู้บริหารเป็นเพียงปัจจัยสนับสนุนการทำงาน มิได้เป็นปัจจัยชี้ขาดต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยตรง หากครูยังขาดทักษะการออกแบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิมล ว่องวาณิช,2561) จึงอาจอธิบายได้ว่าทำไมด้านทักษะดิจิทัล ของผู้บริหารจึงไม่ปรากฏอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญในบริบทนี้

3.4 ด้านความเป็นมืออาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้บริหารจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน มีวินัย และสามารถรับผิดชอบต่อผลการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แต่ความเป็นมืออาชีพดังกล่าวอาจยังไม่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของครู แม้แนวคิดทางทฤษฎีจะเน้นว่า ความเป็นมืออาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งมีผลต่อความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการบริหารงานในภาพรวม ซึ่งงานวิจัย (Johnson & Lee, 2016; Schmitz et al.,2023) พบว่าการความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู หากขาดการสนับสนุนเชิงปฏิบัติ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จึงอาจไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือการสอนเชิงรุก และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียน

1.2 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าด้านทักษะดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารและการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำดิจิทัลด้านการมีวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญ จึงควรพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ควบคู่กับการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรม Digital Leadership Academy หรือ โครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) สำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่มุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีอย่างชัดเจน และสร้างการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายตัวแปรด้านภาวะผู้นำดิจิทัลให้ครอบคลุมมากขึ้น งานวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านภาวะผู้นำดิจิทัลอื่น ๆ เช่น การจัดการข้อมูลดิจิทัล ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และการสื่อสารดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงลึกต่อการปฏิบัติงานของครู และเปรียบเทียบว่าองค์ประกอบใดมีผลมากน้อยแตกต่างจากด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม

2.2 ควรขยายขอบเขตพื้นที่หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัย ควรทำการศึกษาในหลายเขตพื้นที่การศึกษาหรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น ขนาดโรงเรียน ความพร้อมด้านเทคโนโลยี หรือสภาพชุมชน เพื่อดูว่าภาวะผู้นำดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีมยังคงมีอิทธิพลในลักษณะเดียวกันหรือไม่ในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติทัช เขียวฉอ้อน. (2560). **การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน**.วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1),

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

จิราภรณ์ ปกรณ์, ทวีศิลป์ กุลนภาดล, และสมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. (2565). **รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วารสารรัชต์ภาคย์, 16(48),

ฉัตรวีรญา ธนัชชาอัครศิริ และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1),

ชีวิน อ่อนลออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนลออ. (2563). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1),

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณิศรานันท์ ขันทอง และสุชาดา บุบผา. (2564). **ทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย**. Journal of Modern Learning Development, 6(4),

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**.วารสารครุศาสตร์สาร, 13(2),

ธนพล สะพังเงิน. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การปฏิบัติหน้าที่ของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียานุช จันทร์สว่าง. (2565). **ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์หาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พัชรินทร์ ศรีบุญเรือง. (2564). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2),

พิมพิลา อำนาจ. (2566). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**. วิทยานิพนธ์มหาบันทิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วริศรา อรุณกิตดิพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์มหาบันทิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุชาดา พงษ์พิพัฒน์. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุชาติ บุญมาก. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวรรณี กันทะปิง. (2562). **แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่กอน ในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์มหาบันทิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2561). **การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). **การประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.** นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

อภิชยา จรรยาศรี. (2567). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7(3),

อัจฉรา จารุศรีวัฒน์. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา**. วารสารบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 17(1),

อันธิกา ปริญญานิลกุล และคณะ. (2563). **ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในธุรกิจโรงแรมไทย: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิตอินเตอร์เนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยดุสิตธานี.

อรรณพ นาคบุรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2567). **แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร.** วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(3),

ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **สถิติธุรกิจ.** ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

Boonmoh, A., Jumpakate, T., & Karpklon, S. (2022). **A close look at the use of technology by Thai teachers in secondary EFL classroom**s. Computer-Assisted Language Learning Electronic Journal, 23(1),

Cronbach, L. J. (1973). **Dictionary of education information analysis.** New York: McGraw-Hill.

Foster, R. (1981). **Perceptions of administrators and teachers toward work performance in elementary schools in San Francisco.** San Francisco State University.

Fullan, M. (2001). **The new meaning of educational change (3rd ed.).** New York: Teachers College Press.

International Society for Technology in Education. (2018). **Standards for education leaders**. ISTE. https://www.iste.org/standards/for-education-leaders

Johnson, E., & Lee, M. (2016). **Teacher self-efficacy mediates the relationship between professional development and classroom management practices**. Journal of Educational Psychology, 108(3),

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

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). **How leadershipinfluences student learning**. New York: The Wallace Foundation.

Likert, R. (1967). **The method of constructing an attitude scale.** New York: Wiley & Son.

Northouse, P. G. (2012). **Introduction to leadership:** Concept and practice (2nd ed.). Thousand Darks,

Pongsri, K., Chittranun, T., Chano, J., & Wu, C. C. (2024). **Surveying Thai secondary school teachers' self-reported confidence and demand for digital technology**. Journal of Education and Learning, 13(5),

Schmitz, M. L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). **Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way**. Computers & Education, 204, 104880.

Sheninger, E. (2014). Digital leadership: Changing paradigms for changing times. CorwinPress.

ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE ABIDE OF TEACHERS IN THE NACHALIANG HUAIPONG YANGNGAM ACADEMIC DEVELOPMENT CENTER, NONG PHAI DISTRICT, UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OF PHETCHABUN AREA 3

รสสุคนธ์ คนงาม[1], นิคม นาคอ้าย[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Rossukon Konngam[1], Nikom Nakai[2]
Pibulsongkram Rajabhat University
Corresponding Author e-mail: kae.rossukon@gmail.com[1], nikom.n@psru.ac.th[2]

(Received : January 20, 2026; Edit : February 3, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 139 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 103 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 95 คน โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูและวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = .43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส 2) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = .29) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ธรรมาภิบาล, การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level good governance of school administrators 2) study the level proformance abide of teachers and 3) study the relationship between the good governance of school administrators and proformance abide of teachers in the Na Chaliang Huai Pong Yang Ngam Academic Development Center, Nong Phai District, under the office of the Primary Educational Service Area Phetchabun Area 3. The population consisted of 139 individuals, including school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in 103 participants: 8school administrators selected purposively and 95 teachers selected using proportional stratified sampling and simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows; 1) The governance of educational administrators was rated at the highest level overall ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = .43). The aspect with the highest average score was transparency. 2) Teachers' compliance with the professional code of ethics was rated at the highest level overall ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = .29). The aspect with the highest average score was ethics towards service recipients. 3) The relationship between the governance of educational administrators and teachers' compliance with the professional code of ethics was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship, Good Governance, Compliance with the Code of Ethics for Teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารงานของรัฐ และรัฐบาลทั้งในและต่างประเทศ เพราะความก้าวหน้าด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสภาพแวดล้อมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566–2570 การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทย จึงได้มีการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมี ธรรมาภิบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคม และฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 : 17-18)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงาน เน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยืดหยุ่นคล่องตัว เชื่อมโยงและเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัด เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและ ความคาดหวังของประชาชนและทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทของสังคม โดยนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (good governance) หรือ ธรรมาภิบาลมาใช้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวม และสังคมไทยขับเคลื่อนไปกับระบบการบริหารงานที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่งเพียงพอที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุขและพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (ทิวากร แก้วมณี, 2559 : 23)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาททำให้กระบวนการบริหารของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถที่จะนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้มีศักยภาพได้ การบริหารงานในสถานศึกษาจะมีระบบระเบียบ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ธงชัย คล้ายแสง, 2562 : 187) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงาน และการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีมาก การพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจหรือปฏิบัติราชการต่าง ๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ และเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น ดังนั้น การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยิ่งต้องมีความจำเป็นสูง

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ครูอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม และความเจริญทางด้านวัตถุ จึงทำให้ครูมีความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพลดน้อยลง ครูบางคนมีปัญหาพฤติกรรมการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีให้เห็นตามข่าวในเรื่องความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของครูที่ถือว่าผิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่งผลให้วงการวิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่เสื่อมเสีย และทำให้ผู้รับบริการหรือผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่น บุคคลที่มีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ และมีจรรยาบรรณตามวิชาชีพ นั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้บังคับบัญชา มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตร การส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้กับครู เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดที่สังคมต้องการ โดยไม่ขัดต่อหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ครุสภากำหนด ทั้งนี้ จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2558 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุษา พรหมรินทร์, 2561 : 25) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญอย่างมากต่อการประกอบอาชีพทุกชนิด จรรยาบรรณช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือ ผู้ประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน ให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม จรรยาบรรณนอกจากมีความสำคัญกับตนเองแล้วยังมีความสำคัญต่อองค์กร

และบุคคลทั่วไปด้วย เพราะช่วยให้การบริการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพครูถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยครูจะต้องมีวินัยและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีความรักความเมตตาดูแลเอาใจใส่ศิษย์ด้วยความเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ ส่งเสริมด้านสติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมแก่ศิษย์ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีความเป็นผู้นำการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมเพราะบทบาทหน้าที่ครูย่อมมีความเกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นจำนวนมาก เพราะฉะนั้นครูจะต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยสามารถปฏิบัติตนได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพราะถือเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น เกิดการยอมรับนับถือจากศิษย์ สมาชิกผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และประชาชนทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาคและมีคุณภาพในเขตพื้นที่ 4 อำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน อำเภอวิเชียรบุรี และอำเภอศรีเทพ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานระดับอำเภอและศูนย์พัฒนาวิชาการ ได้ประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยศูนย์พัฒนาวิชาการและศูนย์ประสานงานระดับอำเภอ พ.ศ.2554 เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในศูนย์พัฒนาวิชาการและศูนย์ประสานงานระดับอำเภอ การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท ตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2566 : ออนไลน์) ซึ่งศูนย์พัฒนาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงามควรมีการบริหารงานอย่างเป็นรูปแบบ เป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดี เพื่อจะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไปที่เน้นความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียน ตลอดจนเป็นส่วนสำคัญให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากยิ่งขึ้น

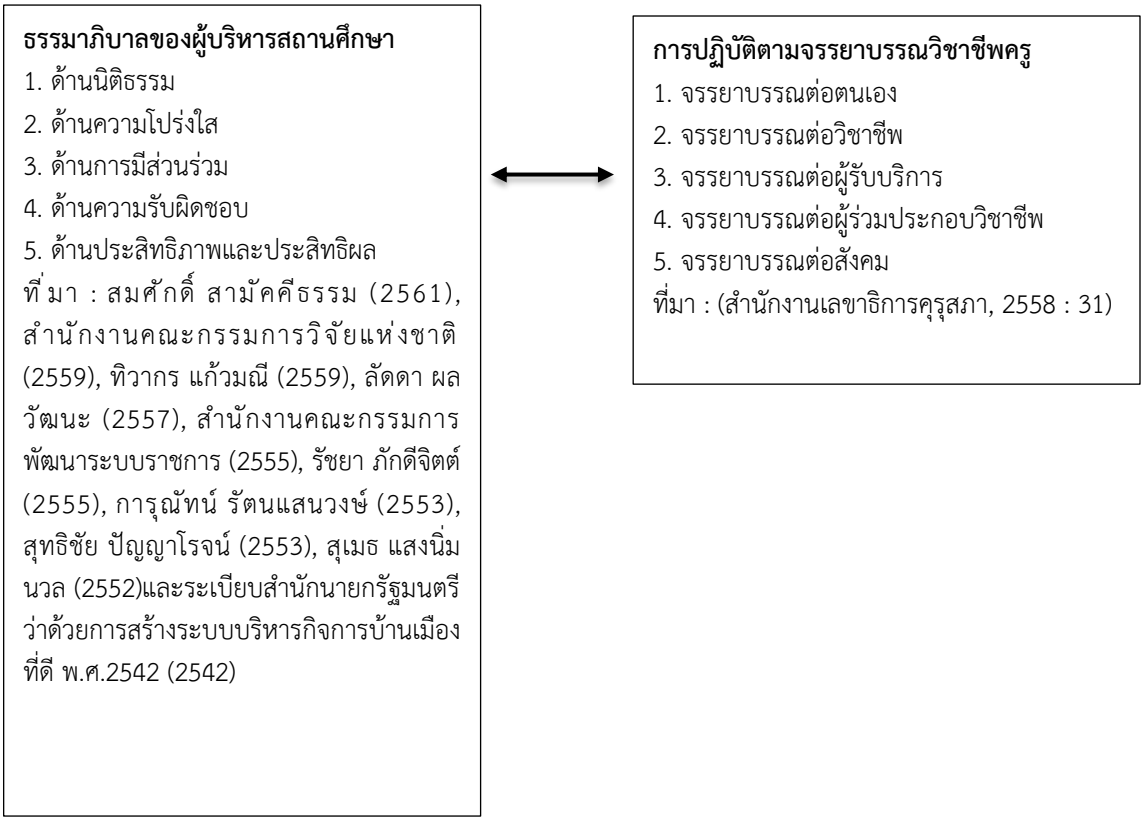
จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการที่ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานและนักเรียน ทำให้ผู้ร่วมงานและนักเรียนเกิดขวัญและกำลังใจรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและเกิดเรียนรู้ที่ดี และนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 139 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครู จำนวน 131 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ได้จำนวน 103 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 95 คน โดยใช้วิธีการ เทียบสัดส่วนตามจำนวนครูและวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านนิติธรรม 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

4. การสร้างและหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขต การวิจัย

4.2 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC ซึ่งพบว่า มีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1.0

4.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการวังโบสถ์บ่อไทย อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่ง ยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.904

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่ง ยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

5.2 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 103 คน

5.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ววิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยครั้งต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (Likert, 1967)

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์นั้น เลือกใช้การหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพของผู้ตอบ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	8	7.80
ครู	95	92.20
รวม	**103**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และเป็นครู จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20 รวมผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านนิติธรรม	4.62	.48	มากที่สุด	5
2	ด้านความโปร่งใส	4.74	.41	มากที่สุด	1
3	ด้านการมีส่วนร่วม	4.66	.53	มากที่สุด	4
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.70	.42	มากที่สุด	3
5	ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.71	.43	มากที่สุด	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.69**	**.43**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = .43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = .41) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนิติธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = .48)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อ	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.74	.39	มากที่สุด	4
2	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.84	.26	มากที่สุด	2
3	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.86	.26	มากที่สุด	1
4	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.84	.29	มากที่สุด	2
5	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.77	.41	มากที่สุด	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	**4.81**	**.29**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = .26) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = .39)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวม (n=103)

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
	1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยภาพรวม
1. ด้านนิติธรรม	.584**	.448**	.439**	.495**	.434**	.530**
2. ด้านความโปร่งใส	.714**	.644**	.601**	.617**	.604**	.701**
3. ด้านการมีส่วนร่วม	.630**	.517**	.469**	.506**	.534**	.590**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.715**	.656**	.607**	.557**	.670**	.710**
5. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	.730**	.664**	.654**	.592**	.722**	.743**
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม	.709**	.615**	.584**	.583**	.622**	.688**

** p < 0.01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (r=.688) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับสูง (r=.709) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (r=.615) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง (r=.584) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (r=.583) และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (r=.622) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญในการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสป้องกันการทุจริตหรือการคอร์รัปชั่น ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการวางแผน ปฏิบัติการ และควบคุมผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ (2564) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หลักความโปร่งใส ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจในระบบการบริหารงานต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง มีแนวทางการพัฒนา มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พัฒนาระบบการเผยแพร่ให้มีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมของครูตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดขึ้น โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นผู้มีความรู้และมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ และมีความตั้งมั่นอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับ สิริพร พิมพ์สิงห์ (2564) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงาน 2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูควรมีครูต้นแบบ ที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ครูควรมีใจรักการบริการ โดยให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ อบรม สั่งสอน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ บริการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้เรียน 4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูควรจัดตั้งกลุ่มหรือชมชมโดยใช้กิจกรรม(PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมแก้ปัญหา ร่วมชื่นชม 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ครูควรนำนักเรียนเข้าศึกษาในแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ ประณต นาคะเวช, นัฐยา บุญกองแสน และพิชญ์สิชา พงษ์พันแพงพงา (2565) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม และด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในศูนย์พัฒนาวิชาการนาเฉลียงห้วยโป่งยางงาม อำเภอหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของ ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสที่เป็นหลักการบริหารที่มีความเหมาะสม เพราะจะช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็ง สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกันและเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ สามารถอยู่รวมกันได้อย่างมีความสุข ตั้งอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรม ฉะนั้นหากผู้นำองค์กรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ย่อมมีส่วนให้ผู้ตามมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ สอดคล้อดกับ วนิดา บิณกาญจน์ พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้องมากกว่าค่านิยมที่คล้อยตามกัน ทำให้ครูเต็มใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างแท้จริง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับ สหัตพงศ์ พิทอนวร (2563) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เนื่องจากการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในสถานศึกษา นอกจากนี้สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ตลอดจนสามารถนำมาพัฒนาตนเองและวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และความยุติธรรมในการดำเนินงาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้กฎหมายโดยมิชอบ ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่ถูกต้องและเป็นธรรม คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดระบบการทำงานตามหน้าที่ให้ทุกฝ่ายได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามกรอบกฎหมายที่ชัดเจน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องให้ครูเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการทำงาน พัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปฏิบัติตามวินัย และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ พัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน และปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ส่งเสริมการประหยัดและการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองความคาดหวัง อันจะส่งผลให้ครูเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามวินัย และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ พัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน และปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับคุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจของครู

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

2.3 ควรศึกษาปัจจัยธรรมาภิบาล ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

เอกสารอ้างอิง

จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ. (2564). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิวากร แก้วมณี. (2559).**ธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

ธงชัย คล้ายแสง.(2562). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.** วารสารวิจัยวิชาการ, 2(2), 187.

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

ประณต นาคะเวช, นัฐยา บุญกองแสน และพิชญ์สิชา พงษ์พันแพงพงา. (2565). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 16(1), 145-156.

วนิดา บิณกาญจน์ พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชุบ. (2566). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 41(3), 213-229.

สหัตพงศ์ พิทอนวร. (2563). **การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2566). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.** https://pbn3.go.th/news/download.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

อุษา พรหมรินทร์. (2561). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สิริพร พิมพ์สิงห์. (2564). **แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยหลักไตรสิกขาของครูกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า จังหวัดกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Likert, R. (1967). **“The Method of Constructing and Attitude Scale,” in Attitude Theory and Measurement.** P.90-95. New York : Wiley&Son.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

DEVELOPMENT OF A PROGRAM OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE DIGITAL ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1, YASOTHON.

วชิระ ขาวกระจ่าง[1], สินธะวา คามดิษฐ์[2]
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Vachira Khaokrajang[1], Sinthawa Khamdit[2]
Master of Education Program in Educational Administration and Development, Mahasarakham University
Corresponding Author E-mail: tibkaetre@gmail.com[1], Vachira_234@gmail.com[2]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 15, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และ 2) สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการ 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 308 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน และผู้ประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินโปรแกรม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.39–0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนาและการประเมินผล โดยเนื้อหาแบ่งเป็น 4 โมดูลตามองค์ประกอบภาวะผู้นำดังกล่าว ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : โปรแกรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for transformational leadership in the digital era among school administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1; and 2) develop and evaluate a program to enhance such leadership. A mixed-methods approach was employed in two phases. Phase 1 investigated the current and desirable conditions and identified priority needs. Phase 2 focused on program development and evaluation. The sample consisted of 308 teachers and school administrators selected through stratified random sampling. Key informants for best practices included three qualified experts, and five experts evaluated the program. Research instruments comprised questionnaires, semi-structured interviews, and a program evaluation form. The discrimination indices of the current-condition questionnaire ranged from 0.39 to 0.74, with an overall reliability of 0.94. For the desirable-condition questionnaire, discrimination values ranged from 0.48 to 0.84, with a reliability of 0.95. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index.

The findings indicated that the overall current condition of transformational leadership in the digital era was at a moderate level, whereas the desirable condition was at the highest level. Priority needs, ranked from highest to lowest, were idealized influence in the digital era, individualized consideration, inspirational motivation, and intellectual stimulation. The developed program consisted of principles, objectives, content, development processes, and evaluation. The program content included four modules corresponding to these leadership components. The evaluation results showed that the program's appropriateness and feasibility were both at the highest level, suggesting that the program is effective for enhancing school administrators' transformational leadership in the digital context.

Keywords : Program, Transformational Leadership, Digital Era

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัลและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับตัวสู่บริบทของ Digital Disruption ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Riggio ซึ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติม ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ การส่งเสริมนวัตกรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยี การบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะด้านดิจิทัลดังกล่าว (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ, 2563) ซึ่งผู้เรียนจะต้องปรับตัวเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต (ทิศนา แขมมณี, 2555) จึงกลายเป็นโจทย์ที่สำคัญในการจัดการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมท่ามกลางโลกยุค “VUCA” ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนสูง การศึกษาในสถานการณ์เช่นนี้ต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจ พร้อมเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที ผู้เรียนและบุคลากรทุกฝ่ายจึงต้องพัฒนาตนเองผ่านการ Reskill และ Upskill รวมถึงเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาในยุค VUCA จำเป็นต้องปรับบทบาทและภาวะผู้นำให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร พร้อมขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องวางแผนรับมือความไม่แน่นอนล่วงหน้า เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและความพร้อมในการจัดการศึกษาท่ามกลางความท้าทายของโลกยุคใหม่

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หรือบางครั้งใช้คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป” ใช้มาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Transformational Leadership โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ได้ใช้ได้ และสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจใน การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (organizational citizenship behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) เกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ โดย Burns (1978) ได้เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะผู้นำไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ แต่ธรรมชาติของความเป็นผู้นำต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจ ซึ่งความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (special form of power) ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้บรรลุผลและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งกระตุ้น ปลูกฝังและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเดิมในวิธีใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมองงานอย่างกว้างไกล ขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังเน้นการรักษาระบบงานเดิมให้มั่นคงและสำเร็จเป็นรายวัน ลดความเสี่ยงเป็นหลัก

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งบริบทของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชุมชนกึ่งชนบทและพื้นที่ห่างไกล ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อการเรียนรู้และโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารและครูต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาทักษะดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย จากการวิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT Analysis) พบว่ายังขาดความต่อเนื่องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ขาดแนวทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน และยังไม่สามารถบริหารจัดการความแตกต่างของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1, 2566)

นอกจากนี้การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ได้ทำการวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลจากการ Benchmarking เทียบผลการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ ของกิจกรรม/โครงการ จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดอ่อน (Weaknesses : W) คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษาทำให้การบริหารจัดการขาดความต่อเนื่อง ครูผู้สอนยังขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะและทักษะศตวรรษที่ 21 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดทักษะด้านสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องสนับสนุนสื่อที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทักษะเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมการจัดทำแฟ้มประวัติผู้เรียนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านอุปสรรค (Threats : T) คือ กระแสวัฒนธรรมข้ามชาติและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อการปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ นโยบายด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1, 2566) ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลแทบทั้งสิ้น กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมุ่งให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานมองงานในมุมใหม่ ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น และการคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล ผู้นำจะช่วยยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม พร้อมชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับบริบทดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) และพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นในการทำงาน มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ยอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา (กาญจนา อนันตศรี, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำประสบการณ์ เทคนิคกระบวนการที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจัยที่สำคัญในบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research Design) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 1,528 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวน 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพัฒนาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำยุคดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล (2) การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนหลัก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน นอกจากนี้ ได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากการศึกษา เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.939 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.951

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index หรือ PNI)

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อถอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินโปรแกรม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินโปรแกรมได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม Best Practices เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จากนั้นนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อ สรุปประเด็นสำคัญและแนวทางการพัฒนาโปรแกรม

2. ข้อมูลจากแบบประเมิน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นตามข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล	2.92	0.81	4.75	0.47	0.63	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล	2.95	0.77	4.63	0.62	0.57	3
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล	2.81	0.76	4.23	0.56	0.50	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล	2.85	0.63	4.55	0.60	0.60	2
รวม	2.89	0.75	4.55	0.60	0.60	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 2.95) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 2.92) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 2.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 2.81) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 4.75) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 4.63) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 4.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.23)

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาจากค่า $PNI_{modified}$ พบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.63) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.60) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.57) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.50) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล มากที่สุด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสรุปเป็นแผนภาพโครงสร้างของโปรแกรม ดังนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างโปรแกรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผลการสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักการของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีพื้นฐานมาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับคุณลักษณะผู้นำในยุคดิจิทัล ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้บริหารให้มีพฤติกรรมและศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางเทคโนโลยีและสังคมปัจจุบัน โปรแกรมยึดหลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (70%) การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) และการเรียนรู้ผ่านการอบรม (10%) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล (2) การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล

2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัว นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เนื้อหาของโปรแกรม

โปรแกรมประกอบด้วย 4 โมดูล รวมระยะเวลา 140 ชั่วโมง ได้แก่

โมดูล 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล (50 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา คือ การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และค่านิยมดิจิทัล สามารถเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนการสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา (Action Learning) และการโค้ชรายบุคคล

โมดูล 2 การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล (20 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา คือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ดิจิทัล การกำหนดเป้าหมายร่วม และการสร้างพลังบวกในการทำงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระตุ้นความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมออนไลน์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (PLC) การนำเสนอผลงาน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

โมดูล 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล (30 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา คือ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหาร การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือดิจิทัล การทำโครงการพัฒนางาน (Mini Project) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

โมดูล 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล (40 ชั่วโมง) โดยมีเนื้อหา คือ การพัฒนาทักษะผู้นำในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล การสร้างระบบสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร ตลอดจนการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะ

บุคคล โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การโค้ชและพี่เลี้ยงรายบุคคล (Coaching/Mentoring) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง และการสะท้อนผลการพัฒนา

4) วิธีการพัฒนา

ใช้แนวคิดการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติจริง เกิดการพัฒนาเชิงลึก และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล

5) การวัดและประเมินผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลนี้ได้รับการประเมินผลผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ โดยใช้ 2 วิธีหลัก ได้แก่

1) การประเมินความรู้และทักษะก่อน–หลังการพัฒนา เพื่อวัดระดับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการประยุกต์ใช้

2) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เพื่อสะท้อนความคิดเห็นต่อเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม และประโยชน์ที่ได้รับ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำให้มีศักยภาพด้านการนำการเปลี่ยนแปลงในบริบทดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทสถานศึกษาของประเทศไทย โดยมีแผนภาพเชิงระบบแสดงองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาโปรแกรมประกอบ โดยมีแผนภาพเชิงระบบ ดังนี้



ภาพที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม	4.60	0.51	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.80	0.42	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม	4.69	0.47	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.70	0.47	มากที่สุด	4.70	0.47	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.80	0.42	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด
รวม	4.71	0.45	มากที่สุด	4.69	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.71) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.69)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา อันจะนำไปสู่การตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นและการแก้ปัญหาโดยอาศัยเหตุผลและหลักฐานเชิงข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์รูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่ระบุว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา ควบคู่กับการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ จะช่วยให้ผู้ตามแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้คิดในมุมมองใหม่ย่อมนำไปสู่นวัตกรรมและแนวทางแก้ปัญหาที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัลมีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีและการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมดิจิทัลอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมีความเสี่ยงและความท้าทายเพิ่มขึ้น เช่น การใช้สื่อออนไลน์อย่างไม่เหมาะสม การละเมิดลิขสิทธิ์ทางปัญญา การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ของผู้เรียนและบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทผู้นำเชิงจริยธรรมดิจิทัล (Digital Ethics Leadership) โดยเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และปลอดภัย รวมทั้งกำหนดแนวทางและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความตระหนักด้านคุณธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยี การที่ด้านดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่ยึดหลักจริยธรรมในยุคดิจิทัลเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน และควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Riggio (2006) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและการสร้างวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาแบบเดิม จะช่วยให้ผู้ตามใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดความท้าทาย และพยายามออกแบบกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ ตลอดจนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชา โสภัณนา (2563) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและใช้เหตุผลในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาแทนวิธีการเดิม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัลเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างค่านิยมและความเชื่อในการปฏิบัติงาน ทำให้ตระหนักถึงคุณค่าของนวัตกรรมที่เอื้อต่อ

การจัดการเรียนรู้และพัฒนาสถานศึกษา และเป็นด้านที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนมากที่สุด เพราะการมีศีลธรรมและจริยธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจในการทำงานสูงขึ้น ผู้บริหารจึงจะสามารถทำหน้าที่นำวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจสถานศึกษาได้ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายและสามารถยกระดับคุณค่าของสถานศึกษา ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ให้สอดคล้องกับสถานภาพปัจจุบันและแนวโน้มของบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนมากที่สุด เพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทุกๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) รวมถึงผลกระทบต่อการบริหาร เพื่อใช้ ICT อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า พร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการนำไปใช้ในการบริหารเรื่องใดบ้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับบุคลากรอื่น ๆ ได้ รวมถึงนำการพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pasovska and Miceski (2018) ที่วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งการกระตุ้น ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและความสำเร็จขององค์กร

2. ผลการสร้างและประเมินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ออกแบบขึ้นตามองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล โดยมีโครงสร้างเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล (2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล (3) การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล และ (4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ให้เหมาะสมกับการศึกษาสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว โดยโครงสร้างดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นมากกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เกิดความสนใจมากขึ้น นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร ทั้งนี้โปรแกรมได้นำแนวคิด 70:20:10 มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยสัดส่วนมาจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง 70% จากการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น 20% เช่น ศึกษาดูงาน และจากการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรหรือการอบรม 10% แนวทางนี้สอดคล้องกับ Morgan McCall, Robert W. Eichinger และ Michael Lombardo ที่เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพควรเกิดจากการเรียนรู้ในบริบทจริงที่ผสมผสานระหว่างภาคปฏิบัติและทฤษฎี นอกจากนี้ Dyer and Karp (2013) เสนอว่า ขั้นตอนการพัฒนาถูกออกแบบโดยประยุกต์องค์ประกอบที่เชื่อมโยงของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า พร้อมสรุปองค์ประกอบของโปรแกรมที่สอดคล้องกัน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏอยู่ในโปรแกรมของการวิจัยนี้อย่างครบถ้วน การใช้กรอบแนวคิดนี้ในการสร้างโปรแกรมจึงเป็นหลักประกันว่าโครงสร้างโปรแกรมมีความครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหา แนวทางปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืนมีมาตรฐานสู่สากล

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมนี้ได้รับการพัฒนาออกแบบอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ เชษฐา ค้าคล่อง (2557) ที่กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมคือการออกแบบโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายโปรแกรม การวางแผนในการจัดทำโปรแกรม การสร้างโปรแกรม การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ การประเมินผลโปรแกรม ดังนั้นจึงส่งผลให้การพัฒนาโปรแกรมตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

และมีความเป็นไปได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชัย วันศรีรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และไชยพร สำราญสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่สร้างโปรแกรมโดยใช้แนวคิดเดียวกัน ล้วนมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมในระดับมากที่สุดทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้มีความเหมาะสมสามารถตองสนองต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านสภาพภาวะผู้นำและความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนช่องว่างในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ดังนั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล และมีโครงสร้างเนื้อหา 4 Module ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในยุคดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัล การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคดิจิทัล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคดิจิทัล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมมีความพร้อมในการนำไปใช้จริง ดังนั้น เขตพื้นที่และสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ โดยปรับตามบริบทและศักยภาพของแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดผลเชิงปฏิบัติชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เช่น ผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อยืนยันความยั่งยืนของผลการพัฒนา

2.2 ควรขยายการศึกษาสู่กลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น รองผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างระบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลทั้งองค์กร

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้โปรแกรมในบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายที่เหมาะสมในระดับประเทศ

2.4 ในเชิงนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณานำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งอาจใช้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การพัฒนาวิชาชีพและการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อให้ผลการวิจัยก่อให้เกิดผลกระทบเชิงระบบ (Policy Impact) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา อนันตศรี. (2560) **ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไชยพร สำราญสุข. (2566) **ได้ทำวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชา โสภัณนา. (2563) **ได้ทำวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (2566ก). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (2566ข). **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566–2570**.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และโกวิท จันทะปาละ. (2563). **แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น**. Journal of Modern Learning Development, 5(3), 245–259.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School management in digital era)**. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565 จาก http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t251-t2-t2s3Ad

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership**. Psychology Press.

Burns, J. M. (1978). **Leadership**. Harper & Row.

Dyer, K., & Karp, R. (2013). **A staff-training program to increase spontaneous vocal requests in children with autism**. Behavior Analysis in Practice, 6, 42–60.

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

Lombardo, M. M., Eichinger, R. W., & McCall, M. W. (2009). **FYI: For your improvement—A guide for development and coaching**. Korn Ferry.

Pasovska, S., & Miceski, T. (2018). **The impact of transformational leadership in improvement of the organizational capability**. International Journal for Innovation Education and Research, 6(2), 235–246.

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

A STUDY OF THE NEEDS ASSESSMENT FOR DEVELOPING A MASTER'S DEGREE PROGRAM IN EDUCATIONAL INNOVATION AND TECHNOLOGY IN ONLINE TEACHING FORMAT

ดำรัส อ่อนเฉวียง[1], ดวงพร ธรรมะ[2]
มหาวิทยาลัยบูรพา
Damras Onchawiang[1], Duangporn Thamma[2]
Burapha University
Corresponding Author E-mail : onchawiank@gmail.com[1], duangporn@go.buu.ac.th[2]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 16, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 17 ท่าน ได้มาโดยความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล 2) บุคคลทั่วไปที่สนใจทำแบบสอบถาม ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน จำนวน 422 คน โดยความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แนวคำถามปลายเปิดสำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา 2) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ3) ดัชนีความต้องการจำเป็น(PNImodified) ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNImodified)เท่ากับ 0.42 2)ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ พบ 6 องค์ประกอบดังนี้ 1)เป้าหมายของหลักสูตรหลักสูตรควรมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงลึกด้านนวัตกรรม โดยเฉพาะรายวิชาทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล 2)สมรรถนะหลักที่ผู้เรียนพึงมีควรออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมการออกแบบ พัฒนา และประเมิน นวัตกรรมการเรียนรู้ 3)รูปแบบการจัดการเรียนการสอนควรใช้รูปแบบผสมผสาน(Hybrid) 4)การวิจัยและการสร้างองค์ความรู้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรควรส่งเสริม การวิจัยเชิงนวัตกรรม 5)หลักสูตรควรบูรณาการประเด็นความเป็นพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมดิจิทัล 6)การเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, การศึกษามหาบัณฑิต, นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา, รูปแบบออนไลน์

Abstract

The purposes of this research were 1) examine the priority needs for developing a Master of Education program in Innovation and Educational Technology delivered through an online learning mode, and 2) propose curriculum development guidelines that respond to learners' needs in the digital era. A mixed-methods research design was employed. The participants consisted of 17 experts in educational technology selected through voluntary participation and 422 individuals from the general public selected through simple random sampling. Research instruments included open-ended interview protocols and a needs assessment questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index (PNImodified). The research results found that: 1) The overall priority needs for developing the online Master's degree curriculum in Innovation and Educational Technology were at a high level, with a PNImodified value of 0.43 2) The proposed curriculum development guidelines comprised six key components: (1) curriculum goals emphasizing the development of graduates with advanced competencies in educational innovation; Especially the course on digital innovation skills. (2) core competencies focusing on the design, development, and evaluation of learning innovations; (3) instructional delivery adopting a blended or hybrid learning approach; (4) research and knowledge creation promoting innovation-oriented research; (5) integration of digital citizenship and digital ethics; and (6) alignment with authentic professional and workplace contexts.

Keyword : Needs Assessment, Master's Degree Studies, Educational Innovation and Technology, OnlineFormat

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเราอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตจนเกิดเป็น "สังคมดิจิทัล" (Digital Society) และ "พลเมืองดิจิทัล" (Digital Citizen) การศึกษาความต้องการจำเป็นจึงช่วยให้หลักสูตรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และรองรับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกแพลตฟอร์ม การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาไม่อาจยึดติดกับรูปแบบเดิม การพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่กลายเป็นวิถีปกติใหม่ (New Normal) ผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จาก

การศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงาน (ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) จึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว เพื่อให้ตอบโจทย์ทั้งทางวิชาการและการปฏิบัติในโลกแห่งการทำงาน (UNESCO, 2018) การเกิดพลเมืองดิจิทัล เกิดสังคมดิจิทัล เกิดการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกแพลตฟอร์มสำหรับทุกคน การจัดการเรียนการสอนในยุคVUCA (VUCA World) การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะ VUCA World (ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ) ซึ่งทำให้รูปแบบการเรียนออนไลน์กลายเป็น วิถีปกติใหม่ (New Normal), การศึกษาความต้องการจำเป็นช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรไม่อาจยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ได้ แต่ต้องปรับเปลี่ยนเป็นห้องเรียนดิจิทัลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Cyber Space) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน กล่าวคือการจัดการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าในห้องเรียนประกอบกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เป็นห้องเรียนดิจิทัลพื้นที่ ซึ่งเกิดจากเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Cyber Space) สำหรับกิจกรรมการเรียนการสอน กล่าวคือเป็นห้องเสมือน การจัดการเรียนการสอนสำหรับ ทุกคน ทุกที่ ทุกเวลา และทุกแพลตฟอร์ม(platform) เพื่อให้การเรียนรู้เกิดความต่อเนื่อง การเรียนการสอนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล (ดำรัส อ่อนเฉวียง, 2565)การพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้จริงๆ เพื่อให้การเรียนรู้นั้นสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) ทั้งนี้การจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรและรายวิชา(ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) การศึกษาความต้องการจำเป็นช่วยให้ผู้ออกแบบหลักสูตรทราบถึงทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะการใช้ระบบ ระบบจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System : LMS) หรือเครื่องมือสร้างสื่อสมัยใหม่เช่นแคนวา (Canva) , ซอฟต์แวร์สำหรับการสร้างสื่อการสอนออนไลน์แบบ อินเทอร์แอคทีฟ (Articulate Storyline) การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่ทันสมัยอย่างปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI)เพื่อการศึกษาเทคโนโลยีการเสริมข้อมูลดิจิทัลเสริม(ซ้อนทับ)บนโลกจริงผ่านอุปกรณ์ (Augmented Reality :AR) และเทคโนโลยีที่สร้างสภาพแวดล้อมจำลองเสมือน(Virtual Reality : VR) เป็นต้นการศึกษาความต้องการจำเป็น เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญเพื่อให้หลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนใน รูปแบบออนไลน์ มีความทันสมัย ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน และสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ใช้งานได้จริงในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลจากทั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรให้ทันสมัย ผลการศึกษาพบว่าควรให้ความสำคัญกับ ทักษะดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ความเป็นจริงเสมือน (VR) และการใช้ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบโจทย์ความท้าทายทั้งทางวิชาการและการปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง ผลจากการศึกษาจะนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาที่ช่วยให้การเรียนการสอนออนไลน์สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้จึงทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างมาตรฐานใหม่สำหรับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้น การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และมีประสิทธิภาพตามสภาวการณ์ปัจจุบัน

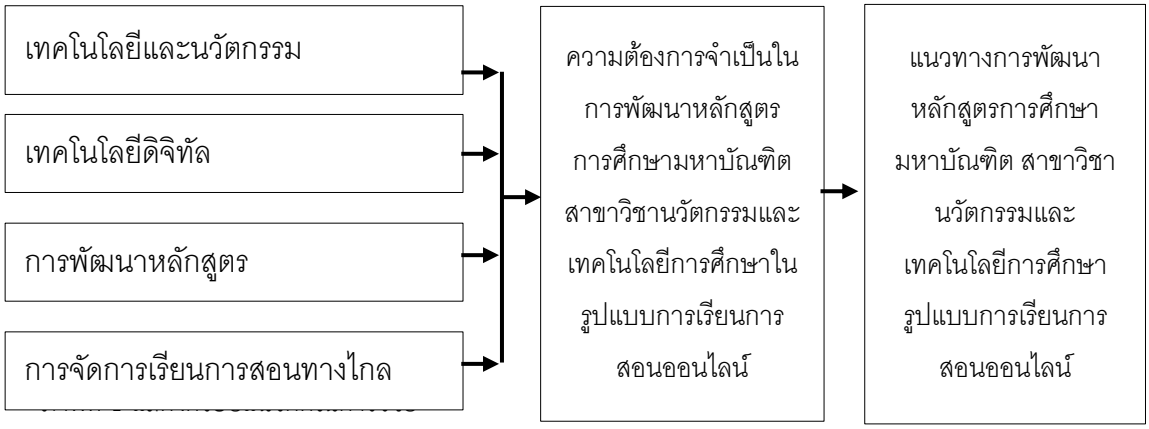
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

2. ประชาการและกลุ่มตัวอย่าง

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาระบบ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านเทคโนโลยีการศึกษา

2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปี พ.ศ.2568 จำนวน 484,154 คนโดยการการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดขนาดกลุ่มประชากรตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านเทคโนโลยีการศึกษา กำหนดวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญาเอก จำนวน 17 ท่าน ได้มาโดยการการเจาะจง และความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล

2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจเข้าเรียนกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน 422 คน จากการสุ่มตามตารางยามาเน่และความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล วิธีการได้มาโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi Stage Random Sampling) จากกลุ่มประชากร 484,154 คน เป็นภูมิภาค 6 ภูมิภาคดังนี้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ จากนั้นใช้การสุ่มแบบเป็นกลุ่ม(Cluster Sampling)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 10 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 – เดือนมิถุนายน 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

2. แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจาก แบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกียวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ประเด็นต่อไปนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สอนในโรงเรียนนักเรียนนายสิบตำรวจประเด็นต่อไปนี้

1.1.1 เทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.1.2 การจัดการเรียนการสอนทางไกล

1.1.3 เทคโนโลยีดิจิทัล

1.1.4 การพัฒนาหลักสูตร

1.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล วิจัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลวิจัยดังนี้

2.1.1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกียวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

2.2.2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับปัจจุบัน และความคาดหวัง จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อรายการ โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวผู้เรียน

ด้านหลักสูตรและเนื้อหารายวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านผู้สอน และด้านสิ่งสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.2.1 ผู้วิจัยเสนอแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกียวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (validity) โดยวิธีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกียวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์และรับข้อเสนอแนะ พบว่าค่าความสอดคล้องรวมอยู่ระหว่าง 0.67 – 1 และมีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86

2.2.2 ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (validity) โดยวิธีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกียวกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์และรับข้อเสนอแนะ พบว่าค่าความสอดคล้องรวมอยู่ระหว่าง 0.67 – 1 และมีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลวิจัย

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การพัฒนาระบบผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านเทคโนโลยีการศึกษา, และผู้สอนในสาขาวิชา นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 17 ท่าน เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร และการใช้ เทคโนโลยีในการเรียนการสอนออนไลน์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจเข้าเรียนกับหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน 422 คน โดยใช้ Google Form เข้าถึงได้จาก https://forms.gle/eu6fgZAS3GBbWuvi9

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์ความต้องการจำเป็นต่อหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา (รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์)

ประเด็นสังเคราะห์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษา
เป้าหมายของหลักสูตร	ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงลึกด้านนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่ และขับเคลื่อนการศึกษาในสังคมดิจิทัล	ผลิตผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถบริหารและนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	พัฒนาครูมืออาชีพที่สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีได้จริง
สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	การออกแบบ พัฒนา และประเมินนวัตกรรม (AI, Learning Analytics, VR/AR)	การเลือกใช้เทคโนโลยีเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการเทคโนโลยี	การใช้เครื่องมือและสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และประเมินผล
รูปแบบการเรียนการสอน	Online/Hybrid ยืดหยุ่น เน้น Active Learning และการวิจัยเชิงนวัตกรรม	ยืดหยุ่น เหมาะกับผู้บริหารและบุคลากรวัยทำงาน เน้นกรณีศึกษาและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	ยืดหยุ่น เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา เน้นการลงมือปฏิบัติและผลงานใช้ได้จริง
การวิจัยและการสร้างองค์ความรู้	เน้นการวิจัยเชิงลึกและ Design-Based Research เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ	ใช้การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและการบริหารสถานศึกษา	ใช้วิจัยในชั้นเรียนและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	จริยธรรมดิจิทัล กฎหมาย นโยบาย และการรู้เท่าทันสื่อ	ธรรมาภิบาลดิจิทัล ความปลอดภัยข้อมูล และความรับผิดชอบเชิงองค์กร	จริยธรรมดิจิทัล ความปลอดภัยออนไลน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
การเชื่อมโยงกับบริบทการทำงาน	สร้างเครือข่ายวิชาการและชุมชนการเรียนรู้ระดับดิจิทัล	เชื่อมโยงกับสถานศึกษา ภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายวิชาชีพ	นำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาห้องเรียนและสถานศึกษาของตนเองโดยตรง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI Modifiedผู้วิจัยนำเสนอดังตาราง ตารางที่ 2 แสดงผลการการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI Modified

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่คาดหวัง (I)		PNI modified (I-D)/D	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
	ด้านตัวผู้เรียน						1
1	ความสนใจระดับปริญญาโท สาขานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.28	0.86	3.28	1.28	0.40	
2	ความสามารถด้านการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.21	0.82	2.76	1.03	0.55	
3	เป้าหมายด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของท่าน	4.07	0.96	2.84	1.13	0.50	
4	เป้าหมายด้านการประกอบอาชีพเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.09	1.06	2.69	1.1	0.57	
	เฉลี่ย	4.16	0.93	2.89	1.14	0.51	
	ด้านหลักสูตรและเนื้อหารายวิชา						2

5	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.03	0.95	3.07	1.08	0.43	
6	จำนวนหน่วยกิตวิชาบังคับ ในหลักสูตรสาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.12	0.97	3.07	1.1	0.44	
7	จำนวนหน่วยกิตวิชาเลือก ในหลักสูตรสาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.01	0.9	3.07	1.87	0.43	
8	รายวิชาในหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.2	0.88	2.93	1.02	0.49	
9	รายวิชาในหลักสูตรนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา มีความทันสมัย	4.02	1.01	2.99	0.9	0.45	
10	รายวิชาในหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้เพียงพอสำหรับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.01	0.97	3.07	1.05	0.43	
11	รายวิชาในหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้เพียงพอสำหรับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา	4.03	0.95	3.07	1.08	0.43	
12	รายวิชาในหลักสูตรมีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการใช้ประโยชน์	4.12	0.97	3.07	1.1	0.44	
	เฉลี่ย	4.07	0.95	3.03	1.17	0.45	
	ด้านการจัดการเรียนการสอน						3
13	ความเหมาะสมของวิธีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์	4.14	0.77	3.07	0.93	0.44	
14	การจัดการเรียนการสอน ระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์ส่งเสริมให้เกิดความใฝ่รู้	4.21	0.74	3.05	0.9	0.45	
15	การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์ส่งเสริมให้เกิดความคิดในเชิงวิเคราะห์วิจารณ์	4.41	0.73	3.07	0.93	0.47	
16	การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติ	4.45	0.58	3.05	0.9	0.48	
17	การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีคุณค่า	4.04	0.76	3.02	0.91	0.44	
18	การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท รูปแบบออนไลน์ เหมาะสมต่อการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในยุคปัจจุบัน	4.07	0.74	3.05	0.9	0.44	
19	มีกิจกรรมเสริมวิชาการ เช่น การสัมมนาวิชาการ การประชุมวิชาการ หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น	4.04	0.87	3.12	0.91	0.42	
20	มีการสร้างเครือข่ายวิชาการกับสถาบันอื่นนอกมหาวิทยาลัย	4.14	0.73	3.12	0.9	0.43	
	เฉลี่ย	4.19	0.74	3.07	0.91	0.43	
	ด้านผู้สอน						5
21	ผู้สอนเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ	4.23	0.72	3.12	0.8	4.23	
22	ผู้สอนเป็นผู้มีคุณวุฒิเหมาะสม	4.28	0.69	3.03	0.8	4.28	
23	ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียน	4.34	0.68	3.43	0.79	4.34	

	การสอนออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม						
24	ผู้สอนสามารถถ่ายทอดวิชาการความรู้ให้กับนิสิต รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้เข้าใจ	4.51	0.69	3.43	0.79	4.51	
25	ผู้สอนให้คำปรึกษารูปแบบออนไลน์ได้เหมาะสม	4.30	0.67	3.15	0.73	4.30	
26	ผู้สอนมอบหมายงาน และกำหนดส่งงานรูปแบบออนไลน์อย่างเหมาะสม	4.23	0.62	3.047	0.89	4.23	
27	ผู้สอนออกแบบและจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รูปแบบออนไลน์อย่างเหมาะสม	4.51	0.69	3.42	0.79	4.51	
	เฉลี่ย	4.51	0.69	3.42	0.79	0.39	
	ด้านสิ่งสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน						4
28	การจัดการเกี่ยวกับทะเบียนนิสิตมีความหมาสม	4.2	0.79	3.42	0.89	0.36	
29	มีการดำเนินการด้านธุรการที่เหมาะสม	4.19	0.8	3.43	0.85	0.36	
30	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตมีความหมาะสม	4.1	0.79	3.01	0.98	0.45	
31	ความไหลลื่นแหละต่อเนื่องของระบบคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต	4.08	0.77	3.25	0.85	0.39	
32	มีแพลตฟอร์มสำหรับการสื่อสาร และการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	4.2	0.73	3.04	0.85	0.45	
33	มีพื้นที่สำหรับการอัพโหลดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งงานเพียงพอ	4.27	0.68	3.23	0.89	0.41	
34	มีสิ่งสนับสนุนเกี่ยวกับซอฟแวร์	4.24	0.72	3.18	0.91	0.42	
35	มีสิ่งสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเตอร์เน็ต	4.27	0.72	3.16	0.92	0.43	
36	มีสิ่งสนับสนุนฐานข้อมูลทางวิชาการของมหาวิทยาลัย	4.25	0.74	3.1	0.89	0.44	
	เฉลี่ย	4.20	0.75	3.20	0.89	0.41	
	เฉลี่ย					**0.42**	**เร่งด่วน**

จากตารางที่2 พบว่า ผลการศึกษาและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ โดยใช้การวิเคราะห์จากค่า PNI modified ในภาพรวมพบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดสามอันดับแรก ดังนี้ 1) ด้านตัวผู้เรียน มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.51 2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหารายวิชา มีค่า PNI modified เท่ากับ 0.45 และ 3)ด้านการจัดการเรียนการสอนค่า PNI modified เท่ากับ0.43 ในภาพรวมมีค่า PNI modified เท่ากับ 0.42 อยู่ในระดับความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI modified) เท่ากับ 0.42

2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ 6 องค์ประกอบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 เป้าหมายของหลักสูตรหลักสูตรควรมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงลึกด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นครูมืออาชีพหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ ออกแบบและจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีได้จริง

2.2 สมรรถนะหลักที่ผู้เรียนพึงมีควรออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมการออกแบบ พัฒนา และประเมิน นวัตกรรมการเรียนรู้ (เช่น AI, Learning Analytics, VR/AR) การเลือกใช้เทคโนโลยีเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการเทคโนโลยีในระดับ

สถานศึกษา การใช้สื่อและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนควรใช้รูปแบบผสมผสาน(Hybrid) ที่มีความยืดหยุ่นสูง เหมาะกับครูและผู้บริหารที่ทำงานประจำเน้น Active Learning, การเรียนรู้จากกรณีศึกษา และประสบการณ์จริงมุ่งการลงมือปฏิบัติและการสร้าง ผลงานที่นำไปใช้ได้จริง

2.4 การวิจัยและการสร้างองค์ความรู้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรควรส่งเสริม การวิจัยเชิงนวัตกรรม และ Design-Based Research เชื่อมโยงการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และนโยบายการศึกษาสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

2.5 หลักสูตรควรบูรณาการประเด็นความเป็นพลเมืองดิจิทัลและจริยธรรมดิจิทัล กฎหมาย นโยบาย และการรู้เท่าทันสื่อ ความปลอดภัยข้อมูล ธรรมาภิบาลดิจิทัล ความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียน และทักษะชีวิต (Life Skills) นั่นคือ สมรรถนะทางจิตสังคมและความสามารถในการปรับตัวเชิงบวก

2.6 การเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง ควรออกแบบหลักสูตรให้สร้างเครือข่ายวิชาการและชุมชนการเรียนรู้ระดับดิจิทัลเชื่อมโยงกับสถานศึกษา ภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายวิชาชีพ ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาห้องเรียนหรือสถานศึกษาของตนได้โดยตรง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต(Lifelong Learning)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นพิจารณาดังนี้ ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาในรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ในการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเท่ากับ 0.42 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านสมรรถนะทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ที่ยืดหยุ่น และการเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการจำเป็นต่อหลักสูตร สอดคล้องกันคือสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการเชื่อมโยงกับบริบทการทำงาน และมีจุดที่ต่างกันคือ รูปแบบการเรียนการสอน และการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้ กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิอาจเน้น "มาตรฐาน" แต้ผู้เรียนเนน "ความสะดวก" ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ(Kaufman, 1998) ที่เสนอว่าการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและสังคม เมื่อพิจารณาในมิติของสมรรถนะหลัก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนต้องการพัฒนาทักษะด้านการออกแบบ พัฒนา และประเมินนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), Learning Analytics และเทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของ UNESCO (2018) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Redecker, 2017) ที่ระบุว่าการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเน้นสมรรถนะด้านการสร้างสื่อดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการออกแบบประสบการณ์เรียนรู้เชิงรุก แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ 1) มุ่งกำหนด เป้าหมายของหลักสูตรให้ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงลึกด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทการทำงาน (ณรงค์ สงวนคำ, 2562) รวมทั้งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564 ที่กำหนดให้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางวิชาชีพอย่างสมดุล (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564)

2) การกำหนดสมรรถนะหลักด้านการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI และสื่อดิจิทัลขั้นสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา แก้วจรูญ และคณะ (2562) ที่ศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครูไทย และพบว่า ทักษะการออกแบบสื่อ การเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการประเมินผลการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมออนไลน์ เป็นสมรรถนะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน3) การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์และแบบผสมผสาน กล่าวคือการการใช้รูปแบบออนไลน์(Online) และ เผชิญหน้า (Onsite) ประกอบกัน ทำให้มีมีความยืดหยุ่นสูง เน้น Active

Learning และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และการลงมือปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของ วราภรณ์ ชาติเขียว (2563) ซึ่งศึกษาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในระดับอุดมศึกษา และพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ทำงานกลุ่ม และสร้างผลงานจริง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning) และการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการคิดขั้นสูงของผู้เรียน (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Means et al. (2014) ที่พบว่าการเรียนรู้แบบออนไลน์และแบบผสมผสานสามารถให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ หากมีการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง4) การวิจัยเชิงนวัตกรรมและ Design-Based Research (DBR) เพื่อเชื่อมโยงการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Reeves (2006) ที่เสนอว่า DBR เป็นแนวทางการวิจัยที่เหมาะสมกับการศึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษา เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติในบริบทจริง และสร้างองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง รวมถึงสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาการศึกษาของไทยที่มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา5) การบูรณาการ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล จริยธรรมดิจิทัล ความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี และทักษะชีวิต (Life Skills) เป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร มีความสอดคล้องกับแนวคิด Digital Citizenship ของ Ribble (2011) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่ชี้ให้เห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาที่มีคุณภาพควรเชื่อมโยงกับปัญหาจริงในบริบทการเรียนการสอน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนานวัตกรรมหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีแก่ผู้เรียนและสังคม 6) การออกแบบหลักสูตรที่ เชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริง และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระดับดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนาห้องเรียนหรือสถานศึกษาของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม (ประเวศ วะสี, 2557) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลธิดา ศรีสุข (2562) ซึ่งที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์สำหรับครู พบว่า หลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานศึกษาของตนเองโดยตรง ช่วยเพิ่มทั้งแรงจูงใจในการเรียนรู้และการนำความรู้ไปใช้จริงหลังจบการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ ทั้งนี้ควรทำการพัฒนาหลักสูตรควรยึดหลัก “Learner-Centered Design” โดยเปิดให้ผู้เรียนร่วมออกแบบหลักสูตร

1.2 ควรนำบทสรุปและข้อเสนอแนะต่างๆ ควรนำบทสรุปและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการกำาหนดนโยบายและพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

1.3 เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การวัดและการประเมินผลการเรียนควรเป็นการประเมินที่มีความหลากหลายและมีการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.4 ควรมีการขยายผลในให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

1.5 ควรมีการเสนอ "โมดูล" หรือ "รายวิชาใหม่" ที่หลักสูตรตรออนไลนค์วรมี เช่น รายวิชาทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล, และการใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI.) ในการวิจัย และรายวิชาการสร้างโลกเสมือนเพื่อการศึกษา

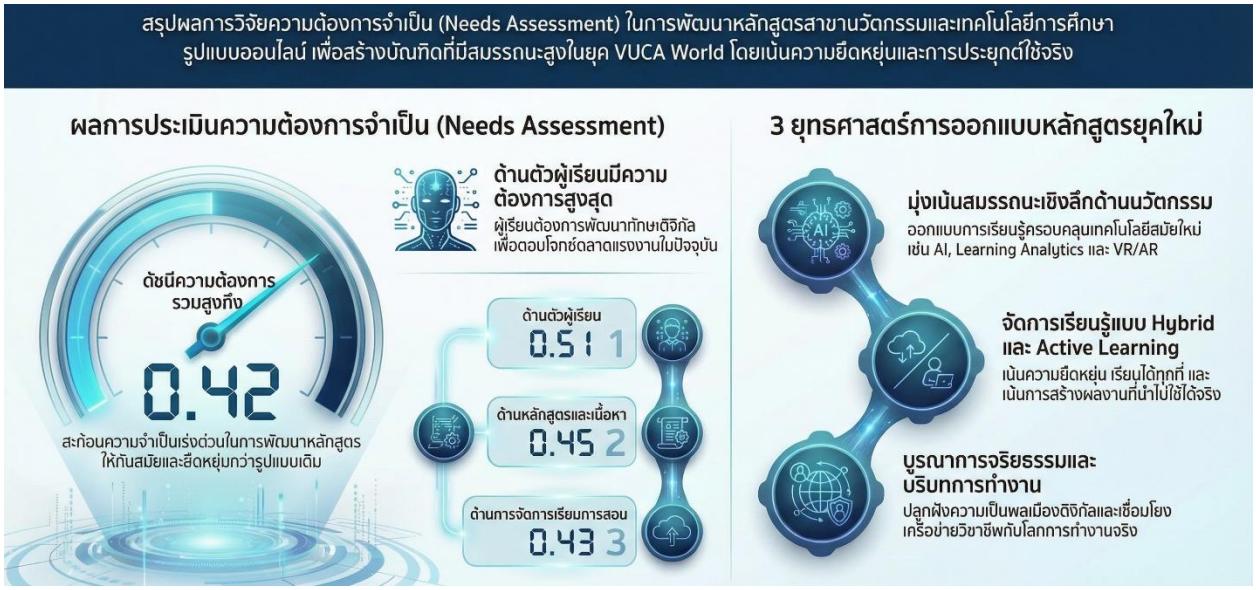
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรต้องให้ความสำคัญกับการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อรองรับการเรียนการสอนออนไลน์ในสาขาอื่นที่มีลักษณะของสาขาที่แตกต่างออกไป

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียน และตลาดแรงงาน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ทำให้เกิด แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ ดังภาพ



ภาพประกอบที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ สงวนคำ. (2562). **การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดำรัส อ่อนเฉวียง. (2565). **รายวิชาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ (Uses of Digital Technology for Online Instruction)** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : https://mooc.buu.ac.th/courses/course-v1:BUU+EDU001+2022/about

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). **การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.

ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2565 (2565, 13 พศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 273 ง. หน้า 16-18.

ประเวศ วะสี. (2557). **การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.** สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2560). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 40(4), 1–14.

วราภรณ์ ชาติเขียว. (2563). **การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในยุคดิจิทัลสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา.** วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 15(2), 45–60.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ.

Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (1992). **Principles of instructional design** (4th ed.). Harcourt Brace Jovanovich.

Kaufman, R. (1998). **Strategic thinking: A guide to identifying and solving problems**. Human Resource Development Press.

Means, B., Bakia, M., & Murphy, R. (2014). **Learning online: What research tells us about whether, when and how**. Routledge.

Reeves, T. C. (2006). **Design research from a technology perspective**. In J. van den Akker, K. Gravemeijer, S. McKenney, & N. Nieveen (Eds.), Educational design research (pp. 52–66). Routledge.

Redecker, C., 2017. **European framework for the Digital Competence of Educators**: DigCompEdu (No. JRC107466). Joint Research Centre (Seville site).

Ribble, M. (2011). **Digital citizenship in education**. International Society for Technology in Education.

UNESCO. (2018). **ICT competency framework for teachers (Version 3)**. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' VISIONARY LEADERSHIP AND TEACHERS' WORK EFFECTIVENESS IN THE EDUCATIONAL EFFICIENCY PROMOTION NETWORK OF THE SPECIAL EDUCATION CENTERS, EDUCATIONAL AREA 11.

สุวรรณา สาศรีเมือง[1], เพียงแข ภูผายาง[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Suwanna Sasrimuang[1], Piangkae Poophayang[2]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail :suwannakaewhanam@gmail.com[1], k.piangkhae@gmail.com[2]

(Received : January 27, 2026; Edit : February 10, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .333 ถึง .596 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .958 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2) การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก (r = .910) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the levels of visionary leadership of school administrators and the levels of teachers' work effectiveness in the Educational Efficiency Promotion Network of the Special Education Centers, Educational Area 11, as perceived by school administrators and teachers; (2) to compare the visionary leadership of school administrators and teachers' work effectiveness classified by work experience; and (3) to investigate the relationship between the visionary leadership of school administrators and teachers' work effectiveness. The sample consisted of 226 school administrators and teachers from the Network for Enhancing the Effectiveness of Educational Management of Special Education Centers, Educational Area 11, in the academic year 2025. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and simple random sampling was employed. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with item discrimination indices ranging from .333 to .596 and an overall reliability coefficient of .958. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product–moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The overall level of visionary leadership of school administrators was at the highest level. The aspect with the highest mean score was vision communication, while the aspect with the lowest mean score was vision implementation. The overall level of teachers' work effectiveness was also at the highest level. The aspect with the highest mean score was creative collaboration with the community, whereas the aspect with the lowest mean score was self-development and professional development. 2) When classified by work experience, the results indicated that there were no statistically significant differences in the visionary leadership of school administrators and teachers' work effectiveness, both overall and by individual aspects. 3) The visionary leadership of school administrators was positively correlated with teachers' work effectiveness at a high level (r = .910), with statistical significance at the .01 level.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญและทักษะแห่งอนาคต อาทิ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในบริบทของสังคมโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุริยา กิจลิขิต, 2562) คุณภาพของผู้เรียนจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผล (Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M., 2017)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพสถานศึกษา ครอบคลุมด้านความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กร และการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) โดยเฉพาะการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับสมรรถนะวิชาชีพ (พรธิภา สีหาคุณ, 2565)

การจัดการศึกษาพิเศษมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการจัดการศึกษาทั่วไป เนื่องจากครูต้องจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการจัดทำและดำเนินการตามแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) การปรับเนื้อหา วิธีการสอน และการประเมินผลให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละราย รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและทีม สหวิชาชีพ ซึ่งภาระงานดังกล่าวทำให้ครูการศึกษาพิเศษต้องเผชิญความซับซ้อนของงาน ความเครียด และความท้าทายด้านการจัดการเรียนรู้ (Heward, W. L., Alber-Morgan, S. R., & Konrad, M., 2017).

ในบริบทดังกล่าว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดและสื่อสารเป้าหมายร่วม สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการทำงานของครูให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งงานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจ ความทุ่มเท และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยืนยันว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ ความทุ่มเท และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (นาคนคร เหลนปก, 2565)

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ครอบคลุมพื้นที่หลายจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีความหลากหลายด้านบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ส่งผลให้การจัดการศึกษาพิเศษต้องเผชิญความท้าทายทั้งด้านทรัพยากร การบริหารบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพครูให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน ภายใต้บริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร สร้างความเข้าใจร่วม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผล

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

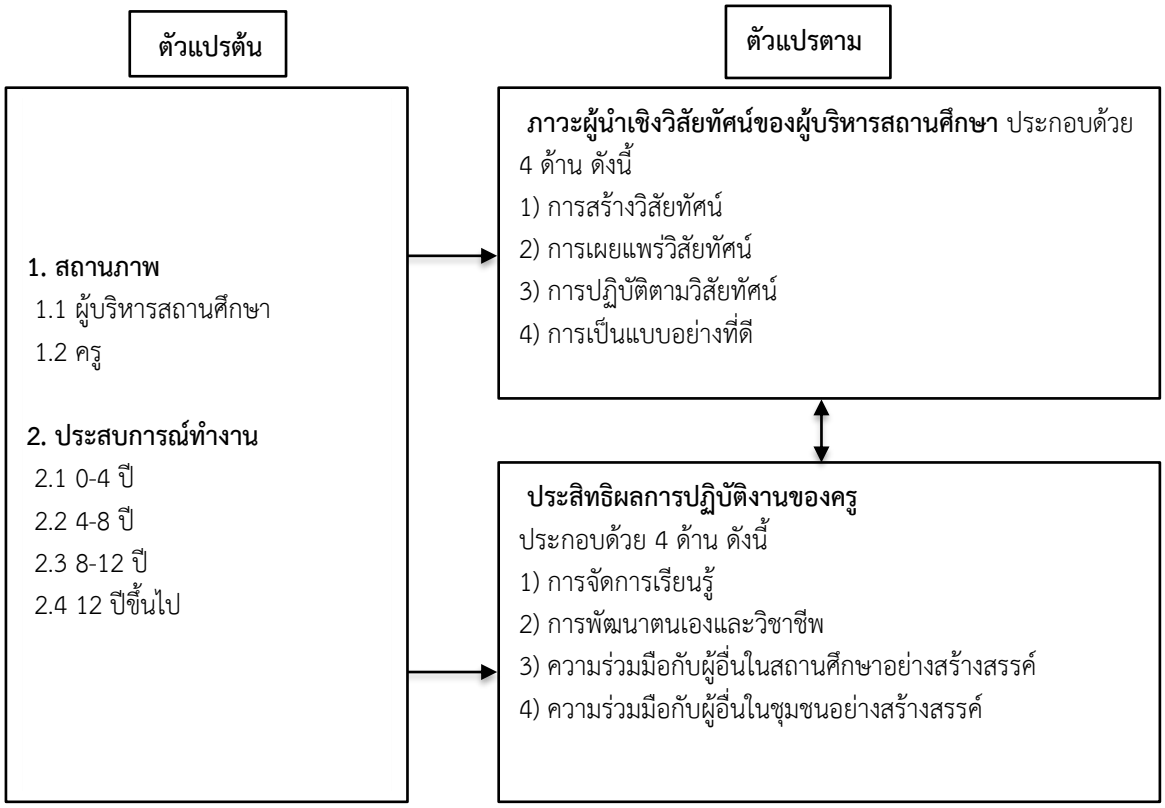
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ 5 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ และชัยภูมิ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำนวน 518 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำนวน 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรทั้งหมด โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 0-4 ปี, 4-8 ปี, 8-12 ปี, 12 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การจัด การเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง สถานศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดคะแนน การตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัด การเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ 4) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดคะแนนการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ทำการวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัยและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้างหลักวิชาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item objective congruence: IOC) ซึ่งค่าที่กำหนดคือ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2561:50) ซึ่งศึกษาครั้งนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ แล้วนำมาหา ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) วิธีการนี้ Assume ว่าคะแนนรวม (Total) สามารถจำแนกกลุ่มคนที่มีลักษณะตามสิ่งที่เราต้องการวัดได้ ดังนั้นหากข้อความหรือข้อคำถามใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวม อย่างมีนัยสำคัญแล้ว ก็ถือว่าข้อความหรือข้อคำถามนั้นสามารถจำแนกได้เช่นกัน จากการทดลองใช้เครื่องมือกับตัวอย่าง จำนวน 37 คน โดยมีค่าวิกฤตที่ .325 จากตารางวิกฤตของ Pearson (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561 : 72) ซึ่งได้ค่า

อำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ มีค่าตั้งแต่ .333 - .596 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ .75 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 117) ในการวิจัยครั้งนี้ค่าความเชื่อมั่น .958

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยแนบคิวอาร์โค้ดสำหรับเข้าถึงแบบสอบถามเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ภายหลังการติดตามและประสานงานอย่างใกล้ชิด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 226 คน ครบตามจำนวนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ สถานศึกษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีการหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้นำคะแนนเกณฑ์เฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด ในการพิจารณา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open ended) หาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

4. วิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยใช้การทดสอบ F - test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างแล้วทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

(Scheffe' medthod)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Best (1977, p. 240, อ้างถึงใน ศศิธร ตันติเอกรัตน์ และคณะ, 2563 : 63) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันมาก
0.51 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 – 0.50 มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ
0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.52	0.39	มาก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.53	0.32	มาก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.51	0.33	มาก
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.52	0.37	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.52**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.39) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.37) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.33)

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ และความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดการเรียนรู้	4.52	0.33	มากที่สุด
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.50	0.34	มาก
3. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.51	0.36	มากที่สุด
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.52	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.51**	**0.31**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.33) และความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.36) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.34)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-Value
1. การสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.234	3	.078	.509	.677
	ภายในกลุ่มรวม	34.013	222	.153		
		34.246	225			
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.996	.396
	ภายในกลุ่ม	23.506	222	.106		
	รวม	23.822	225			
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.061	3	.020	.188	.904
	ภายในกลุ่ม	24.113	222	.109		
	รวม	24.174	225			
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.069	3	.023	.162	.922
	ภายในกลุ่ม	31.722	222	.143		
	รวม	31.791	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.104**	**3**	**.035**	**.349**	**.790**
	ภายในกลุ่ม	**21.985**	**222**	**.099**		
	รวม	**22.089**	**225**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ประสบการณ์ทำงานอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้มุมมองต่อวิสัยทัศน์แตกต่างกันในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-Value
1. การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.110	3	.037	0.327	.806
	ภายในกลุ่ม	24.891	222	.112		

	รวม	25.001	225			
2. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.319	3	.106	0.898	.443
	ภายในกลุ่ม	26.277	222	.118		
	รวม	26.596	225			
3. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	1.084	.357
	ภายในกลุ่ม	28.241	222	.127		
	รวม	28.655	225			
4. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.089	3	.030	0.250	.861
	ภายในกลุ่ม	26.465	222	.119		
	รวม	26.555	225			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.175**	**3**	**.058**	**0.594**	**.619**
	ภายในกลุ่ม	**21.746**	**222**	**.098**		
	รวม	**21.920**	**225**			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู**				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	$Y_{รวม}$
X_1	.639**	.663**	.666**	.712**	**.754****
X_2	.701**	.710**	.761**	.727**	**.800****
X_3	.730**	.754**	.724**	.760**	**.819****
X_4	.754**	.787**	.727**	.800**	**.846****
$X_{รวม}$	**.815****	**.824****	**.812****	**.849****	**.910****

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก (rxy = .910) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X4) (r = .849) รองลงมา คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2) (r = .824) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) (r = .815) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3) (r = .812) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์

การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผนเชิง กลยุทธ์ และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยสามารถมองปัญหาและอุปสรรคเป็นความท้าทายที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปสู่ครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและการแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งช่วยให้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารถูกยอมรับและพัฒนาเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทและความร่วมมือในการดำเนินงานสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา คนไว (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมี และจะต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำวิกฤติและโอกาสมาร่วมกำหนด สร้างเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างแท้จริงและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปานตะวัน กาญจนพันธุ์ (2568) ที่พบว่าการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทีดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำในด้านนี้ สามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย การที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ดีจะสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและ ความมั่นใจในแนวทางบริหาร ขณะเดียวกันการเป็นแบบอย่างที่ดีเองส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

1.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ มีวินัย คุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานในการมุ่งเน้นการตัดสินใจและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผ่านการพัฒนาแผนการสอนและสื่อ การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการติดตามและรายงานผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และให้ความสำคัญกับความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษาและชุมชน รวมถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกสถานการณ์และยังสอดคล้องกับผลการศึกษา อานนท์ แสนภูวา (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และแนวทาง การดำเนินงานของสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน รวมถึงปฏิบัติงานภายใต้บทบาท หน้าที่และมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน ส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสอดคล้องกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับระดับประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ในลักษณะเดียวกันทั้งกลุ่มผู้มีประสบการณ์มากและน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ ทักษิณ มวลมลตรี (2564) ที่รายงานว่าการรับรู้ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย และรับรู้ปัญหาอุปสรรคของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง

2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขต

การศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทการศึกษาพิเศษมิได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานเป็นหลัก หากแต่ขึ้นอยู่กับระบบการบริหารจัดการ มาตรฐานวิชาชีพ และการสนับสนุนจากสถานศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ครูทุกช่วงประสบการณ์ปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพครู แนวทางการจัดการเรียนรู้ และเป้าหมาย การพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจนร่วมกัน โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาพิเศษที่ครูต้องทำงานเป็นทีมและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลมีความใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดร่วมสมัยที่ชี้ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนเชิงระบบ มากกว่าจำนวนปีในการทำงาน (Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017; OECD, 2019) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทการศึกษาไทยที่พบว่า เมื่อสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีเป้าหมายร่วม และสนับสนุนการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (นาคนครา เหลนปก, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูฉบับปรับปรุงของ คุรุสภา (2563) ที่เน้นให้ครูทุกคนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำกัดช่วงประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทสถานศึกษา ระบบการบริหารและลักษณะภาระงานของครู ในขณะที่บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการทำงานแบบบูรณาการ การใช้ทีมสหวิชาชีพ และการยึดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางร่วมกัน จึงช่วยลดความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามประสบการณ์ โดยสรุป ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทการศึกษาพิเศษควรพิจารณาในมิติของระบบสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพ และการบริหารจัดการของสถานศึกษา มากกว่าการพิจารณาจากประสบการณ์ การทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาครูและสถานศึกษาในอนาคต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r = .910$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการมองการณ์ไกล และการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ในระดับสูงดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เน้นการสร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกันในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเท และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง อาจสะท้อนลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งเก็บข้อมูลจากการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในบริบทเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังคงมีคุณค่าเชิงวิชาการในการชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อ การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในบริบทการศึกษาพิเศษได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา คนไว (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ทั้งในด้านแรงจูงใจ ความร่วมมือ และคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในบริบทของการศึกษาพิเศษ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะโดยการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทาง ในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและยกระดับคุณภาพการจัด

การศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การกำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมแรงเชิงบวกและการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพและยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษาพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและพัฒนารูปแบบหรือหลักสูตรการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายดังกล่าว เพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (20 มีนาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20.

คุรุสภา. (2563). **มาตรฐานวิชาชีพครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

นาคนครา เหลนปก. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี.**วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(1), 485-498.

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

ปานตะวัน กาญจนพันธุ์.(2568). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(3), 194-207.

พรธิวา สีหาคุณ. (2565). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตนา คนไว. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิธร ตันติเอกรัตน์ และคณะ. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ทฤษฎี Precede Framework.** วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(1), 59-73.

สุริยา กิจลิขิต. (2562). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 18(1), 1-14.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership (2nd ed.).** Lawrence Erlbaum Associates.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). **Effective teacher professional development.** Learning Policy Institute.

Heward, W. L., Alber-Morgan, S. R., & Konrad, M. (2017). **Exceptional Children: An Introduction to Special Education. Pearson**.

OECD. (2019). **Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 results**: Teachers and school leaders as lifelong learners (Vol. 1). OECD Publishing.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SUPER LEADERSHIP OF EDUCATION ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.

อรธิวา ค้าสุวรรณ[1], เกษกนก วรรณวัลย์[2], เพญนภา สุขเสริม[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Orntiva Kasuwan[1], Ketkanok Wannawan[2], Pennapa Suksuem [3]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : orntivakasuwan1315@gmail.com ketkanok.wa@cpru.ac.th[2],
pooh.pennapa.gmail.com[3]

(Received : January 28, 2026; Edit : February 11, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต1 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .336 ถึง .772 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .907 ถึง .957 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยนสูงที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองตนเอง ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .30) 2) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยนสูงที่สุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .29) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r_{xy} = .888) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to: (1) examine the level of super leadership exhibited by school administrators under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1; (2) investigate the level of school effectiveness under the same jurisdiction; and (3) examine the relationship between super leadership of school administrators and school effectiveness. The sample consisted of 327 school administrators and teachers from schools under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through multistage sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire. The item discrimination indices ranged from .336 to .772, and the reliability coefficients (Cronbach's alpha) ranged from .907 to .957. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, namely independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product–moment correlation coefficient. The results indicated that: (1) the overall level of super leadership of school administrators was high, with the highest mean score found in facilitating a self-leadership culture ($\overline{X}$ = 3.92, SD = .30); (2) the overall level of school effectiveness was high, with internal problem-solving demonstrating the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.04, SD = .29); and (3) super leadership of school administrators was strongly and positively correlated with school effectiveness, with statistical significance at the .01 level (r_{xy} = .888).

Keywords: super leadership, effectiveness of educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เนื่องจากเป็นองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงสุด ผู้บริหารทางการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง เขตพื้นที่ มหาวิทยาลัย จนถึงระดับโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้ความร่วมมือและผนึกกำลังกันในการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตและการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

สถานศึกษาถือเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี (อารุง จันทวานิช, 2547) ภายใต้บริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารจึงควรมีคุณลักษณะและภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549)

นอกจากนี้ ผู้บริหารการศึกษายังมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางการศึกษา ที่ไม่เพียงทำหน้าที่จัดบริการทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องธำรงรักษาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมีเสถียรภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ (สมุทร ชานาญ, 2556) ผู้นำในโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย สร้างวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยพัฒนาโรงเรียนในทุกมิติ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การยกระดับคุณภาพครูผู้สอน ไปจนถึงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา เหลืองาม, 2562)

แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นให้ผู้นำสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในตัวบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมาย พัฒนาตนเอง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับบริบทการบริหารในยุคปัจจุบันที่ต้องการความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว (Manz & Sims, 2001; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน, 2557) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความไว้วางใจ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (วาสนา ดิษฐ์ประดับ, 2566)

ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยสะท้อนผ่านการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งต้องเป็นไปตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกตามที่กฎหมายกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552; ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในฐานะหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับติดตาม และส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากา รศึกษาของประเทศ และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การส่งเสริมภาวะผู้นำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านแนวคิดและรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (super leadership) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการนำตนเองและการเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา ผลงานวิจัยและการศึกษาที่ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จึงสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางและผลลัพธ์ของการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงระบบอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนับเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับการนำไปใช้ประกอบการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการศึกษาภายใต้บริบทพื้นที่จริงได้อย่างเหมาะสม (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2567)

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้

สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

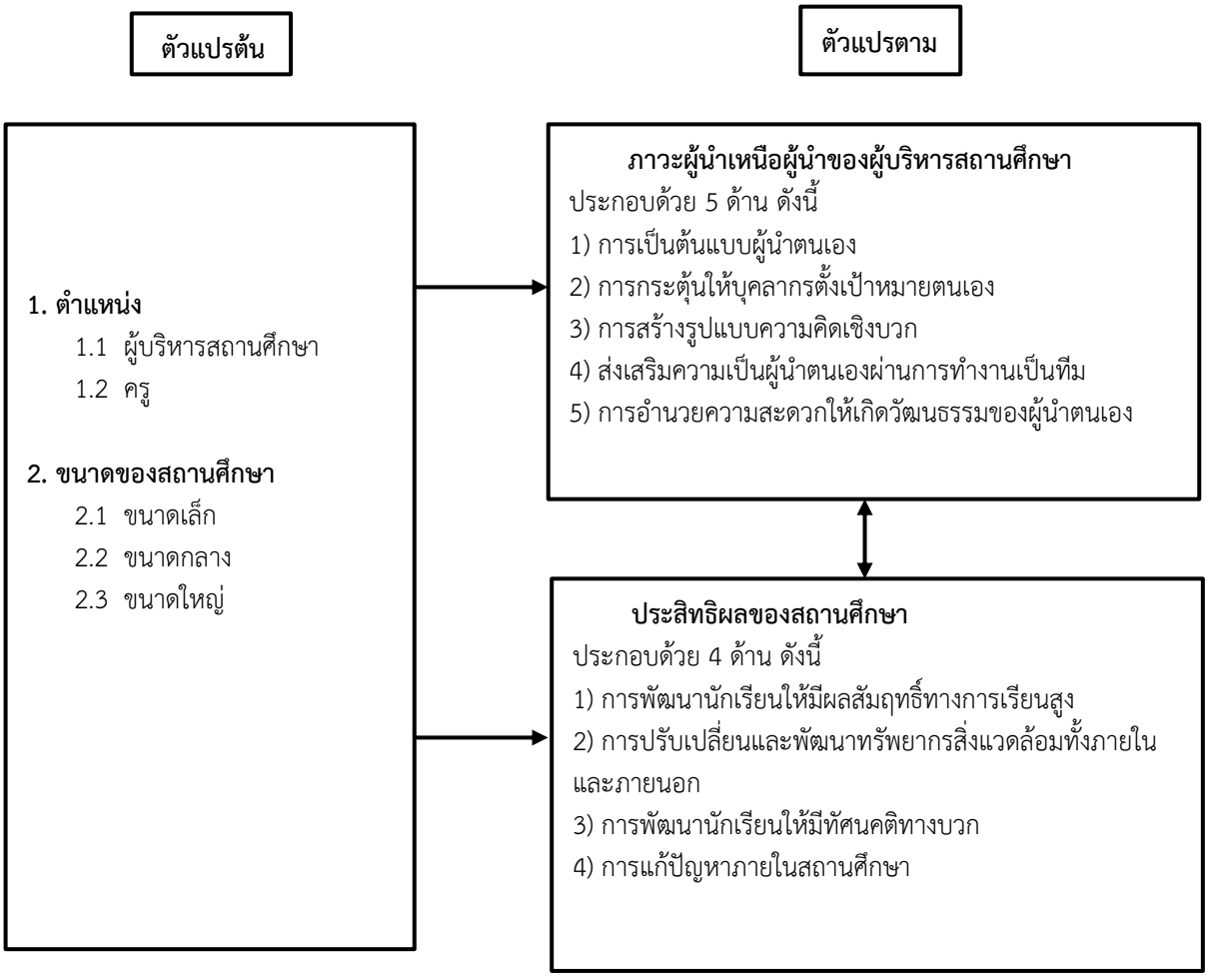
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,164 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งข้อคำถามนำมาจากตัวชี้วัดเพื่อการวัดในการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารในบทที่ 2

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถามและความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561 : 50) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .174 ถึง .772 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดังต่อไปนี้ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามฉบับที่ 1 สอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438 ถึง .772 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 ฉบับที่ 2 สอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .363 ถึง .665 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .907 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และขั้นตอนสุดท้ายคือจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปสร้างเป็นแบบสอบ ถามออนไลน์ในรูปแบบของ Google forms เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 142)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง	3.73	.30	มาก
2. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง	3.75	.31	มาก
3. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	3.82	.29	มาก
4. ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	3.86	.30	มาก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.92	.30	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.81**	**.26**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .30) รองลงมา คือ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .30) และการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = .29) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 3.72 S.D. = .30)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.91	.30	มาก
2. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	3.96	.31	มาก
3. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.99	.30	มาก
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.04	.29	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.97**	**.26**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .26) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .29) รองลงมา การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .29) และ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .30) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .30)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X_Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y_Total
X1		.651**	.659**	.689**	.686**	.863**	.643**	.653**	.684**	.671**	.760**
X2			.655**	.646**	.695**	.857**	.655**	.615**	.632**	.683**	.714**

X3	.631**	.631**	.836**	.651**	.644**	.608**	.640**	.730**
X4		.678**	.851**	.710**	.687**	.659**	.727**	.808**
X5			.865**	.657**	.659**	.641**	.678**	.756**
X_Total				.776**	.762**	.763**	.795**	.888**
Y1					.673**	.683**	.720**	.882**
Y2						.646**	.651**	.855**
Y3							.704**	.869**
Y4								.880**
Y_Total								

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}= .888) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (r_{xy}= .808) รองลงมา คือ ด้านการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง (r_{xy}=.760) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (r_{xy}=.756) และ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง (r_{xy}= .714) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญ มาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง และการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมของการเป็นผู้นำตนเองในองค์กร ผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรัก ความผูกพัน และความภักดีของบุคลากรต่อองค์กร รวมถึงการจัดสวัสดิการ การสนับสนุนทรัพยากร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการดูแลทุกข์สุขและการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร นอกจากนี้ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่พึงประสงค์ ยังส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน จึงทำให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991: 35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมการบริหารที่แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม จนสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์ และคณะ (2564, : 133) กิจจา กสิกรรม (2561: 27) และสุกัญญา สุวรรณดี (2559: 72) ซึ่งต่างพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ รองลงมา ได้แก่ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการนำระบบบริหารจัดการคุณภาพมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การประกันคุณภาพภายใน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972: 197) ที่ระบุว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการ

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เรียม สุขกล่ำ (2553: 28) และผลการวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2559: 62–66) และธุมากร เจดีย์คำ (2559: 78) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยคู่ความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม กับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดความรับผิดชอบร่วมในการดำเนินงา ความสัมพันธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการทำงานเป็นทีมสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาสถานผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลออ วิลัย (2557: 146) และสุภาวดี บุตตะวงค์ (2560: 74) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะโดยการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังต่อไปนี้

1.1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ควรมีการจัดการอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อสมรรถนะครูและบุคลากรและประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.2 ผลจากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนมุ่งพัฒนาคุณภาพการสอนของครูตามศักยภาพผู้เรียน ใช้ผลการเรียนของนักเรียนเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น หรือศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน อาทิ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ฯลฯ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **นโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร**: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,

กิจจา กสิกรรม. (2561) **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤติยา มามีชัย. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ทิววัฒ สีลุนทอง. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568**. ชัยภูมิ : กลุ่มนโยบายและแผน

สุภาวดี บุตตะวงค์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**.กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**.

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

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York: Harper

Flavia, L. E. (2004). **Super leadership**: The impacts and implications for public education. Retrieved form Dries, V. (2021). **Sustainable schools for sustainable education**: Characteristics of an ESDeffective school Education Sciences. Faculty of Social Sciences, Department of Training and Education Sciences: University of Antwerp.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). **Super leadership** ; lead others to lead themselves. New York: Prentice – hall.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

THE RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE MANAGEMENT AND THE EFFECTIVENESS OF EDUCATION UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION AREA CHAIYAPHUM

สายธารา โสภามี[1], **เทิดศักดิ์ สุพันดี**[2], **เพียงแข ภูผายาง**[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Thanaphon Deenok[1], **Therdsak Suphandee**[2], **Piangkhae Phuphayang**[3]
Chaiyaphum Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : saitara2539@gmail.com[1], terdsakspd@hotmail.com[2], k.piangkhae@gmail.com[3]

(Received : January 28, 2026; Edit : February 13, 2026; accepted : February 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 390 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .415 ถึง .920 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .978 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}= .881) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล ประสิทธิผล

Abstract

The purposes of this research were 1) examine the governance management practices of school administrators under the Secondary Education Service Area Office in Chaiyaphum, 2) assess the effectiveness of educational institutions under the Secondary Education Service Area Office in Chaiyaphum, and 3) to examine the relationship between governance management practices of school administrators and effectiveness of educational in schools under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum. The sample consisted of 390 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Chaiyaphum in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and multistage sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire.

The item discrimination indices ranged from .415 to .920, and the reliability coefficient of the entire questionnaire was .97 8 . The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson's product–moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) Governance management practices in educational institutions, as perceived by both school administrators and teachers, were generally rated as high, 2) The effectiveness of educational institutions, as perceived by the administrators and teachers, was also rated as high, and 3) There was a highly significant positive correlation between governance management practices and the effectiveness of educational institutions the relationship is in the same direction and at a very high level (r_{xy} = 0.881), with statistical significance at the .01. The most important suggestion is that educational administrators should place more emphasis on promoting concrete participatory principles. They should also focus on developing teaching and learning management to systematically and continuously improve students' academic performance.

Keywords: Governance Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับความสำคัญในประเทศไทยหลังจากที่มีการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรและสังคมภายใต้กรอบการบริหารที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งถูกนำมาใช้ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในประเทศไทยเริ่มมีการพูดถึงมากขึ้นในช่วงหลังปี 1997 เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ประเทศไทยเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558 : 3) เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับ มีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับ และนำมาใช้ในหลายภาคส่วนของสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อันประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปรงใส หลักความมีส่วนรวม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (กมลวรรณ ศรีม่วง, 2560 : 21)

ในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในหลายภาคส่วนของสังคมไทย โดยมุ่งเน้นไปที่หลักคุณธรรม นิติธรรม ความโปร่งใส ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วมจากประชาชน และการรับผิดชอบอย่างชัดเจน การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน ด้วยการให้ความสำคัญกับการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย และการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่มั่นคง และหลีกเลี่ยงวิกฤตการณ์ในอนาคต (จันทรา อิ่มในบุญ, 2559 : 13) นับว่าเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้ เพราะการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลนี้ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กร และเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม หากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะนำองค์กรนั้นสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา การบริหารจัดการในทุกระดับตามแนวโน้มปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” (Good governance) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทั้งนี้หลักธรรมาภิบาล ยังเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพยั่งยืน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายใน และภายนอกนำมาซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เกิดจากความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกัน โดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย (พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ 2563, : 4) โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษาสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ จตุรภัทร ประทุม ได้กล่าวว่าการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จองค์การจะอยู่รอด และมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่จะมีประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ (จตุรภัทร ประทุม 2559, : 8)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ยังมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยประสิทธิผลหมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของนักเรียน การบริหารงานที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีการวางแผนที่ชัดเจน และสามารถประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน จะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จของการดำเนินการในสถานศึกษา (อังสนา เข็มใคร, 2559 : 24-25) ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานตามหลัก

ธรรมาภิบาล จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยการประเมินนี้ไม่ได้เพียงแต่ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ยังรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา (ประยูร ผิวรักษา , 2566 : 52) ประสิทธิผลจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณณัฐ ช่วยงาน, 2565 : 16) การบริหารและการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของ การจัดการศึกษา ปัจจัยการบริหารหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ เพราะการบริหารมีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการประยุกต์นำหลักธรรมาภิบาล หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม กระบวนการบริหารแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 37 แห่ง มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมา ภิบาลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง เช่น โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โครงการสถานศึกษาสุจริตปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น หากผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะก่อให้เกิดผลดี และเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา โดยส่วนรวม จะเกิดผลทำให้มีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และชุมชน จะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษายังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการตรวจสอบว่าสถานศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว โดยการศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้กำหนดนโยบาย การวางแผน และกำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา และเพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

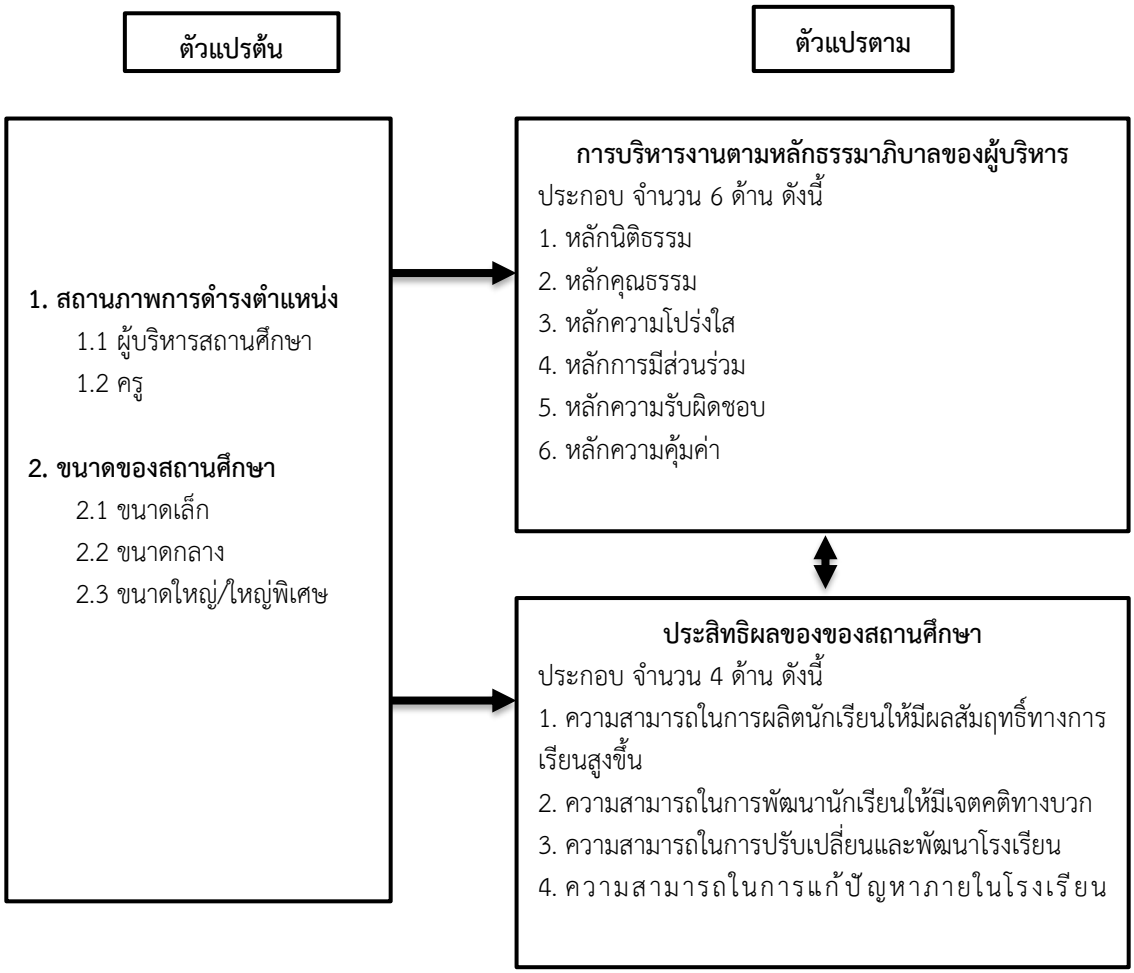
1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษา 37 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และ ครู 1,556 คน รวมทั้งสิ้น 1,658 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 390 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครู จำนวน 309 คน โดยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้สถานภาพและขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (Strata) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลาก โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ส่วนของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 72-74)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เกี่ยวกับ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งข้อคำถามนำมาจากตัวชี้วัดเพื่อการวัดในการสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารในบทที่ 2

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถามและความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของข้อคำถามกับเนื้อหา แนวคิด หลักการที่ต้องการวัด (Index of congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561 : 50) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของสถานศึกษา และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าวิกฤติจากตาราง Critical values for Pearson มีค่าเท่ากับ .098 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 98) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .415 – .920 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116) การวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ทั้งฉบับ เท่ากับ .978

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 123-127)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 142)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักนิติธรรม	3.986	0.400	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.014	0.431	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.999	0.382	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.983	0.426	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.995	0.418	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.984	0.401	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.994**	**0.332**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.994, S.D. = 0.332) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักคุณธรรม ($\overline{X}$ = 4.014, S.D. = 0.431) รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.999, S.D. = 0.382) และหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.995, S.D. = 0.418) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.983, S.D. = 0.426)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.981	0.396	มาก
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.997	0.418	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.000	0.390	มาก
4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	3.984	0.415	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.991**	**0.337**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.991, S.D. = 0.337) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.000, S.D. = 0.390) รองลงมา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\overline{X}$ = 3.997, S.D. = 0.418) และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.984, S.D. = 0.415) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.981, S.D. = 0.396)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X_Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y_Total
X1		**.520	**.586	**.656	**.564	**.620	**.809	**.617	**.554	**.581	**.541	**.688
X2			**.572	**.594	**.549	**.604	**.794	**.586	**.563	**.556	**.595	**.692
X3				**.607	**.589	**.586	**.804	**.598	**.586	**.626	**.581	**.718
X4					**.593	**.630	**.841	**.663	**.624	**.619	**.624	**.760
X5						**.577	**.797	**.586	**.571	**.610	**.634	**.721
X6							**.824	**.632	**.563	**.561	**.607	**.710
X_Total								**.756	**.711	**.729	**.737	**.881
Y1									**.604	**.574	**.601	**.833
Y2										**.609	**.580	**.843
Y3											**.564	**.821
Y4												**.828
Y_Total												

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = 0.881) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ การบริหารตามหลักธรรมา ภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม (X1) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.688) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม (X2) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.692) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส (X3) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.718) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.721) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.760) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ (X6) และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.710) อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา รายด้าน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมาก คือ หลักการมีส่วนร่วม (X4) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น (Y1) (r= .663) รองลงมา ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ (X5) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y4) (r= .634) และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า (X6) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Y1) (r= .632) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีต่อระดับการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการบริหารประเทศ การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก โดยการดำเนินการตามหลักคุณธรรม จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ การบริหารจัดการที่ยึดหลักคุณธรรมทำให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชนได้ดีขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566 : 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมบทบาทของครูในการพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการภายใน ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลในภาพรวม ส่งผลให้โรงเรียนมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและสามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และบริบททางสังคมได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งตอกย้ำถึงความพร้อมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563 : 230) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ เสาวคนธ์ (2565 : 84) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}=.881) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกมิติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563 : 232) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชเรศ วงษ์เฉลียง (2564 : 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะโดยการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ดังต่อไปนี้

1.1 จากการศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร พบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วม มีมัชฌิมเลขคณิต อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีมัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 จากการศึกษาพบว่าหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณจะช่วยให้เข้าใจบริบท กระบวนการบริหาร และปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ศรีม่วง. (2560). **การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ มัธยมศึกษาเขต 27**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทรา อิ่มในบุญ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จีรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). **การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). **ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยูร ผิวรักษา. (2566). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล**. สถาบันพระปกเกล้า.

วัชเรศ วงษ์เฉลียง. (2564). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพลงไพลิน สินธนันชัย. (2566). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อังคณา เข็มใคร. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

THE SCHOOL MANAGEMENT FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สกาวรัตน์ ปลั่งกลาง[1], บรรจบ บุญจันทร์[2]
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
Sakhawrat Plangklang[1], Banjob Boonchan[2]
Nakhon Ratchasima Rajabhat University
Corresponding Author E-mail : sakhaw1525@gmail.com[1], banjobbun21@gmail.com[2]

(Received : January 12, 2026; Edit : January 25, 2026; accepted : January 26, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงาน เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .950 และปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร 2. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็น .916 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 83.70 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จได้ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพและการพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกหลักที่ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา, ความสำเร็จ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the success of school administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the factors of school administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, and 3) to create a predictive equation for school administration factors affecting the success of school administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 320 school administrators and teachers from schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 during the 2025 academic year. The sample was obtained using stratified random sampling, with job position as the stratum for sampling, followed by proportional sampling. The research instrument was a questionnaire on school administration factors affecting the success of school administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, using a 5-level Likert scale. The questionnaire on school administration success had an overall reliability coefficient of .950, and the questionnaire on school administration factors had an overall reliability coefficient of .974. The statistical methods used to analyze the data included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follow: 1. The overall level of success in school administration under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was high. When considering each aspect, all aspects were at a high level. The aspect with the highest average score was the quality of personnel.

2. The overall level of school administration factors in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect was at a high level. The aspect with the highest average value was personnel development. 3. The factors influencing the success of school administration in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 were found to be leadership, personnel development, and work motivation. These factors significantly influenced the success of school administration in these schools ($p < .01$). Leadership had the strongest influence, followed by personnel development and work motivation, respectively. The multiple correlation coefficient between these factors and the success of school administration in the schools was .916. These factors explained 83.70% of the variance in the success of school administration in the schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The research findings conclude that personnel factors are crucial to the success of educational administration, particularly leadership, personnel development, and work motivation. These aspects have a statistically significant influence on the success of educational administration and can explain a high level of variance in success, demonstrating that the quality and development of personnel are the main mechanisms driving successful educational administration.

Keywords: Factors of educational administration, Success, School administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในยุคปัจจุบันกำลังดำเนินการปฏิรูปประเทศในทุกมิติภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนระดับชาติที่มุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญคือ ยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพคนไทยให้มีทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีศักยภาพในการดำรงชีวิตในสังคมโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยระบุให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในระดับปฏิบัติการนั้นความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาด “ปัจจัยการบริหาร” ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษา

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศ ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย ทันการณ์ (สำนักทดสอบทางการศึกษา , 2554) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ที่มีปรากฏในช่วงขณะนั้น สถานศึกษา (Reid, David & Peter, 1988) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาทิ แนวคิดการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Management) ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจสู่สถานศึกษา ส่งเสริมความคล่องตัวและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ควบคู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ในรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา (SAR) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 หลายแห่ง พบว่า โรงเรียนในสังกัดความหลากหลายของพื้นที่ ทำให้แนวทางมาตรฐานเดียวไม่ตอบโจทย์ทุกบริบท นอกจากนี้ยังมีความเหลื่อมล้ำด้านประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน บางโรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างก้าวหน้า มีผลสัมฤทธิ์สูง และได้รับรางวัลระดับเขตและระดับชาติ ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กยังประสบปัญหา เช่น ขาดแผนพัฒนาที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมจากชุมชนที่จำกัด และการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการขาดองค์ความรู้ในการบริหาร หรือขาดปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอ สถานการณ์ดังกล่าวนำไปสู่ความจำเป็นในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทเฉพาะของพื้นที่เขตการศึกษา เพื่อเป็ นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบาย การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และการสนับสนุนเชิงโครงสร้างจากเขตพื้นที่ให้มีความเหมาะสมตรงจุด และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

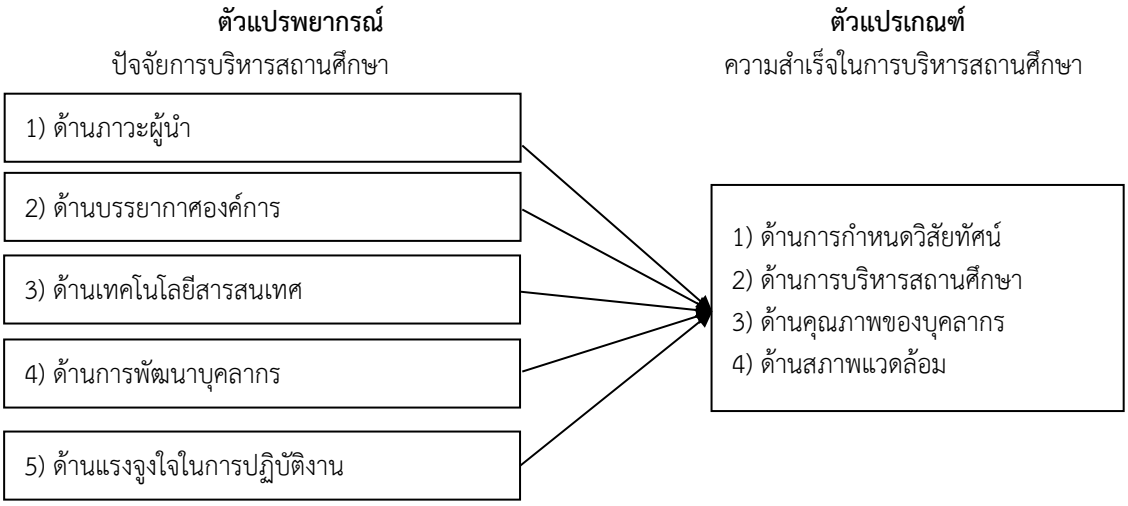
จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในภาพรวม นอกจากนี้ยังคาดว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาเชิงพื้นที่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประจำปี 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,829 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครู จำนวน 1,647 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประจำปี 2567 จำนวนทั้งสิ้น 320 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู จำนวน 288 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

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

5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

2. กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านคุณภาพของบุคลากร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านบรรยากาศองค์การ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

5.1 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .950 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932
5.1.2 ด้านการบริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .901

5.1.3 ด้านคุณภาพของบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .871

5.1.4 ด้านสภาพแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .714

5.2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .974 และแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

5.2.1 ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .940

5.2.2 ด้านบรรยากาศองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .883

5.2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920

5.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904

5.2.5 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .869

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 320 คน

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่า พร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms

3. เก็บรวมรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งและเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยพิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 103) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 21) ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์ สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

เมื่อ r แทนค่า	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์
$r < 0.20$	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) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้มีตารางบางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ให้ใช้วิธีง่าย ๆ คือ ใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ $|r| > .80$ ถือว่า

มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของอโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-57) หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

6. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพตำแหน่งการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพในการดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) (n = 320)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	32	10.00
2. ครู	288	90.00
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และเป็นครู จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 90

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.07	0.75	มาก
2. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.18	0.69	มาก
3. ด้านคุณภาพของบุคลากร	4.27	0.64	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อม	4.13	0.70	มาก
รวม	4.16	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบสูง

3. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.03	0.82	มาก
2. ด้านบรรยากาศองค์การ	4.12	0.81	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	0.69	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.15	0.67	มาก
5. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.11	0.79	มาก
รวม	4.09	0.69	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	-					
ด้านบรรยากาศองค์การ (X_2)	.873**	-				
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.734**	.781**	-			
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	.829**	.894**	.830**	-		
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_5)	.839**	.807**	.721**	.816**	-	
ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (X)	.929**	.947**	.887**	.945**	.900**	-
ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (Y)	.885**	.846**	.753**	.862**	.768**	.894**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .894 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างชัดเจน จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (X1–X5) พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างมากถึงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกันในลักษณะเป็นระบบ โดยเมื่อเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ความสัมพันธ์สูงที่สุดคือระหว่าง ด้านบรรยากาศองค์การ (X2) กับ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X4) (r = .894)

5. ค่า Tolerance และค่า VIF ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และค่า VIF ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน	Tolerance	VIF
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.234	4.274
ด้านบรรยากาศองค์การ (X_2)	.144	6.926
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.303	3.298
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	.264	3.786
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_5)	.249	4.009

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .144-.303 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 3.298-6.926 โดยข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

6. การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.861		9.48**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.458	0.594	12.70**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	0.429	0.450	10.24**	.000
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_5)	-0.078	-0.098	-2.16**	.031
$R = .916$, $R^2 = .838$, Adjusted $R^2 = .837$, $p = .031$				

จากตาราง 6 พบว่า แบบจำลองสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า R เท่ากับ .916 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .837 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 83.7 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.594 และสถิติ t เท่ากับ 12.70 ขณะที่ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X4) ก็มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมี

นัยสำคัญเช่นเดียวกัน (β = 0.450, t = 10.24) แสดงว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นลบ (β = –0.098) และมีสถิติ t เท่ากับ –2.16 ซึ่งแม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สะท้อนว่าระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นอาจไม่ได้ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลอง โดยทั้งนี้ค่าคงที่ของสมการมีค่า 0.861 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ (t = 9.487) แสดงว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการอธิบายและพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ดังภาพ

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.861 + 0.458X_1 + 0.429X_4 - 0.078X_5$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}y = 0.594X_1 + 0.450X_4 - 0.098X_5$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยเชิงระบบหลายด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับแนวคิดของปรมพร ทิพย์พรม กล่าวว่า ความสำเร็จการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลนั้น โรงเรียนดำเนินงานหรือคิดกระบวนการต่าง ๆ จนส่งผลต่อการพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาครู การพัฒนาผู้เรียน การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนให้มีความร่วมมือ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพ (ปรมพร ทิพย์พรม, 2563) สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ธนายุทธ ช่อมะลิ, 2563) เช่นเดียวกับนิตยา ขันเดช พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นิตยา ขันเดช, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิกา หงสนันทน์ พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ญาณิกา หงสนันทน์, 2567)

1.1 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทาง และเป้าหมาย อันนำไปสู่การสร้างอนาคตขององค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ การสร้างเป้าหมายร่วมและการถ่ายทอดแนวคิดขององค์การสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุภาวัฒน์ แสงคำมี กล่าวว่า การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจ เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน (สุภาวัฒน์ แสงคำมี, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (นฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552)

1.2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือเป้าหมายการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความสอดคล้องระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษากับเป้าหมายเชิงนโยบายทางการศึกษา ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการกำกับดูแล การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตรจรูญ ทรงวิทยา กล่าว

ว่า การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือเป้าหมายการศึกษา สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียนคือ ให้นักเรียนมีคุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดีและมีสุขภาพดี ตามแนวทางของการบริหารสถานศึกษาในแนวทางปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการบริหารจากส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงการวางแผน การกำหนดนโยบาย กำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดประเมินคุณภาพเป็นประการสำคัญ (จิตรจรูญ ทรงวิทยา, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี รัตนธีระชัยกุล ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ปราณี รัตนธีระชัยกุล, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ เหลาเวียง พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (พรสวรรค์ เหลาเวียง, 2565)

1.3 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านคุณภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาตนตามนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความตระหนักและความรับผิดชอบต่อบทบาทวิชาชีพที่ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ ศรีโทมี พบว่า การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง (ประยงค์ ศรีโทมี, 2561) สอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรกมล สมแตง กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีความรู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ฉัตรกมล สมแตง, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรา ไชยโส พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปัจจัยด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก (มยุรา ไชยโส, 2558) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ขันเดช พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (นิตยา ขันเดช, 2565)

1.4 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศของสถานศึกษามีความเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่เป็นระบบ และมีความร่วมมือในเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกียรติศักดิ์ เขียวไสว กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานในบริเวณที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น อากาศที่หายใจ ฝุ่นควัน เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ แสงสว่าง ความร้อน เสียง ความเย็น ความสั่นสะเทือน สภาพการทำงาน อันได้แก่ กระบวนการทำงาน ระบบงาน ลักษณะการทำงาน ระยะเวลา การทำงาน ปริมาณงาน ท่าทางการทำงาน เป็นต้น และรวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การ เช่น กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ นโยบาย และการบริหารองค์การ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในโรงงาน การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน (เกียรติศักดิ์ เขียวไสว, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร สันตจิตร พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (อุมาพร สันตจิตร, 2552) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกษมาพร ทองเอื้อ พบว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก (กษมาพร ทองเอื้อ, 2555)

2. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลงทุนในทรัพยากรบุคคล อันเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ ระบุว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบ การทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างสูงสุด (จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ธนายุทธ ช่อมะลิ, 2563) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรมพร ทิพย์พรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปรมพร ทิพย์พรม, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลีทอง

พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วิมาลย์ ลีทอง, 2563)

2.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงประสิทธิผลที่ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของทิพมาศ ดนตรีพงษ์ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทิพมาศ ดนตรีพงษ์, 2561) เช่นเดียวกับการวิจัยของธีรภาพ นาราช ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก (ธีรภาพ นาราช, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ธาตุชัย ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด (ทวีศักดิ์ ธาตุชัย, 2562)

2.2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การและความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพภายในสถานศึกษา ปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจมาจากรูปแบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม (สอดคล้องกับแนวคิดของไชยา ภาวะบุตร ระบุว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การในด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจ การเกี่ยวข้องด้วยโดยการมีส่วนร่วม ซึ่งมีปัจจัยมาจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติการขององค์การ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) สอดคล้องกับการวิจัยของประภัสสร ทิพหนองแวง ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก (ประภัสสร ทิพหนองแวง, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี รัตนธีระชัยกุล พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก (ปราณี รัตนธีระชัยกุล, 2563)

2.3 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถใช้ในระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของนิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ ระบุว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญทั้งด้านการจัดการองค์การและการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ทั้งการค้นหาความรู้ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้การสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้การติดต่อสื่อสาร และทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาองค์การ (นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ เหลาเวียง ศึกษาปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก (พรสวรรค์ เหลาเวียง, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลชิญา ทองหัตถา พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า งานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก (กัลชิญา ทองหัตถา, 2565)

2.4 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของอรอุมา ไมยวงค์ ระบุว่ากำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้เหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การและนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ (อรอุมา ไมยวงค์, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน พบว่า ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการบริหาร

สถานศึกษา 2) ด้านการบริหารสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ เหลาเวียง ศึกษาปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (พรสวรรค์ เหลาเวียง, 2564)

2.5 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานมีแนวทางที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของวัชริศ เจริญกุล ระบุว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงาน ทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน การจูงใจพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ โดยสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ 1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ขาดพลังงานในการปฏิบัติงานก็จะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ทำงานเพียงเพื่อผ่านไปวันๆ และ 2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด (วัชริศ เจริญกุล, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของกรวีร์ เกษบรรจง ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก (กรวีร์ เกษบรรจง, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสวรรค์ เหลาเวียง กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการจูงใจของผู้บริหาร (X_5) อยู่ในระดับมาก (พรสวรรค์ เหลาเวียง, 2565)

3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็น .916 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 83.70 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของทิพมาศ ดนตรีพงษ์ ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ทิพมาศ ดนตรีพงษ์, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของนราดล ยตะโคตร ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นราดล ยตะโคตร, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ เอื้องเพ็ชร์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กมลวรรณ เอื้องเพ็ชร์, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิกา หงสนันทน์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ญาณิกา หงสนันทน์, 2567)

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของวาทิต

ยา ราชภักดี ระบุว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองแล้วจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ประสบการณ์ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และดำเนินการประเมิน และนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน (วาทิตยา ราชภักดี, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ระดับความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาบุคลากร (วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน, 2552) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนราดล ยตะโคตร มีผลการวิจัยว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นราดล ยตะโคตร, 2565)

3.3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่ามีอิทธิพลทางลบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากผู้บริหารและครูมุ่งเน้นพัฒนางานส่วนบุคคลมากเกินไปจนละเลยภารกิจร่วมขององค์กร ทำให้แรงจูงใจที่เน้นเป้าหมายเฉพาะบุคคลส่งผลย้อนกลับต่อการบริหารงานโดยรวมของสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Cebeci and Çağanağa ที่ชี้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีแรงจูงใจสูงจะขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการตัดสินใจ การบริหารทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ (Cebeci and Çağanağa, 2019) อย่างไรก็ตามเมื่อแรงจูงใจลดลงจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ (Aytürk, 1990) การตัดสินใจที่ล่าช้า (Taymaz, 2003) การบริหารบุคลากรที่ด้อยคุณภาพ (Karaköse & Kocabaş, 2006) และการลดลงของขีดความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย (Yıldırım, 2011) ซึ่งท้ายที่สุดส่งผลลบต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (Sabuncuoğlu, 1997) อย่างชัดเจน สรุปได้ว่าแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่หล่อเลี้ยงประสิทธิผลของการบริหารและการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานของปราณี รัตนธีระชัยกุล ที่พบว่า ด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (ปราณี รัตนธีระชัยกุล, 2563) เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรสวรรค์ เหลาเวียง ที่รายงานว่า ด้านการจูงใจของผู้บริหาร เป็นตัวแปรสำคัญที่พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผลที่ต่างกันอาจสะท้อนบริบทที่ไม่เหมือนกัน เช่น ลักษณะของผู้บริหาร ความคาดหวังจากหน่วยงานต้นสังกัด วัฒนธรรมองค์กร หรือระดับการแข่งขันด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่อาจทำให้แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกหรือเชิงลบแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่และแต่ละโรงเรียน (พรสวรรค์ เหลาเวียง, 2565)

3.4 ด้านบรรยากาศองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่สำคัญต่อความสำเร็จโดยตรงได้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธัญญานี กียะกูล ระบุว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งพนักงานจะเกิดความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หากบรรยากาศองค์การไม่ดีก็ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง ประสิทธิผลของงานก็ลดลงด้วย (ธัญญานี กียะกูล, 2557) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ พบว่า ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก (ธนายุทธ ช่อมะลิ, 2563) และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Amaninche ศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรม และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาท้องถิ่นในสังกัด ALCU ของจังหวัดบูลากัน ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับผลสัมฤทธิ์ของสถาบันสมาชิก ALCU ในจังหวัดบูลากัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนากลยุทธ์การบริหารและการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางองค์การเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Amaninche, 2020)

3.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบบริหารจัดการไม่ได้มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญในเชิงสถิติ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของวิมาลย์ ลีทอง เน้นว่าการบริหารที่ประสบความสำเร็จต้องรวมถึงการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจาก บุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (วิมาลย์ ลีทอง, 2563) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Oyedemi ศึกษามุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร

สถานศึกษา ผลการศึกษาเผยว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เครื่องมือ ICT ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการแก้ปัญหาการสื่อสารภายในโรงเรียนและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอให้รัฐบาลและผู้ปกครองสนับสนุนทรัพยากร ICT ให้มีความพร้อมเพียงพอ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดูแลระบบอินเทอร์เน็ตอย่างมีประสิทธิผล (Oyedemi, 2025) และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Okwerede ศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีที่มีต่อภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานบริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหาร เช่น การจัดการงานธุรการ การตัดสินใจ และการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันยังกล่าวถึงอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล นอกจากนี้ งานวิจัยยังนำเสนอแนวโน้มในอนาคต เช่น ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ซึ่งล้วนเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการยกระดับการเรียนรู้เฉพาะบุคคลและนวัตกรรมการนำทางการศึกษา บทความสรุปด้วยการเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและหลักจริยธรรม เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (Okwerede, 2025)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ ยกระดับความชัดเจนของวิสัยทัศน์ให้เป็นเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารต้องเสริมสมรรถนะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการนำการเปลี่ยนแปลงผ่านการพัฒนาศักยภาพและการนิเทศเชิงกลยุทธ์ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและแรงจูงใจให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริง

1.2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ พร้อมจัดกลไกติดตาม ทบทวน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การลงทุนด้านพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรเสริมสร้างการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับยุทธศาสตร์สถานศึกษาโดยชัดเจน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีมิใช่เพียงเครื่องมือเชิงสนับสนุนแต่เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมกรอบการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล นโยบายการใช้งานดิจิทัล และกระบวนการประเมินผลการนำเทคโนโลยีไปใช้ เพื่อให้การลงทุนด้าน ICT เกิดผลเชิงประสิทธิผล ยั่งยืน และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ เอื้องเพ็ชร์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กรวีร์ เกษบรรจง. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัลชิญา ทองหัตถา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต** 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เกียรติศักดิ์ เขียวไสว. (2559). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอมตะนคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตรจรูญ ทรงวิทยา. (2561). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(1), 41-57.

ฉัตรกมล สมแตง. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(10), 172-188.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ญาณิกา หงสนันทน์. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 17(2), 1-2.

ทวีศักดิ์ ธาตุชัย. (2562). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ทิพมาศ ดนตรีพงษ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญานี กียะกูล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นฏกร ปั้นพุ่มโพธิ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นราดล ยตะโคตร. (2565). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิตยา ขันเดช. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). **ปัจจัยการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

_____. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาส์น.

ประภัสสร ทิพหนองแวง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).

ปราณี รัตนธีระชัยกุล. (2563). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2565). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มยุรา ไชยโส. (2558). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). **ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR)**. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)**. กรุงเทพฯ: สศช.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.

อโนทัย ตรีวานิช. (2552). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุมาพร สันตจิตร. (2552). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมวัยในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อรอุมา ไมยวงค์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Amaninche, E. O. Jr. (2020). **Administrative factors and organizational climate as determinants of school Performance**. Doctoral dissertation. Bulacan Polytechnic College.

Aytürk, N. (1990). **Yönetim sanatı: Başarılı yönetim ve yöneticilik teknikleri.** Nobel Yayın Evi.

Cebeci, O., & Çağanağa, Ç. K. (2019). **Effects of motivation of school administrators on human resources management**. Open Access Library Journal, 6, e4808. https://doi.org/10.4236/oalib.1104808

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. pp. 202-204.

Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). **Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri**. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1), 3–14.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608–609.

Likert, R. (1967). **Attitude theory and measurement**. New York: Wiley & Son.

Okwerede, E. (2025). **The role of technology in enhancing educational leadership**. EE Journals, 6(1), 44-48. https://www.eejournals.org/

Oyedemi, O. A. (2025). **ICT and effective school management: Administrators' perspective.** In Proceedings

of the World Congress on Engineering 2015 (Vol. 1). Federal University of Lavras. London, U.K.

Reid, K., David, H. & Peter, H. (1988). **Towards the effective school: The problem and some solutions**. Oxford: Basic Blackwell.

Sabuncuoğlu, Z. (1997). **Personel yönetimi: Politika ve yönetsel teknikler**. Uludağ Üniversitesi.

Taymaz, H. (2003). **İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi**. Pegem Akademi Yayıncılık.

Yıldırım, N. (2011). **Okul müdürlerinin motivasyonları üzerine nitel bir inceleme**. AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), 71–85.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

THE PERSONNEL ADMINISTATION TO TEACHING PERFORMANCE ADMINISTRATION FOR PROMOTING PERFORMANCE OF EDUCATION INSTITUTIONS IN PATHUM THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

ณัฐธิดา นันชะนะ[1], ผศ.ดร.ทัศพร เกตุถนอม[2]
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
Nattida Nanchana[1], Asst. Prof. Dr. Thasporn Kettanom[2]
Siam Technology College
Corresponding Author E-mail :nattidapoom308@gmail.com[1], kettanom23@gmail.com[2]

(Received : January 21, 2026; Edit : February 5, 2026; accepted : February 5, 2026)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.48) 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และยึดสมรรถนะ โดยวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม สรรหาและคัดเลือกอย่างเป็นธรรม เน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการทำงานมากกว่าการตัดสินผลงาน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the level of personnel management implemented by administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to propose development guidelines for the personnel management of administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

The samples used in this study were 226 teachers in educational institutions under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 during the Academic Year 2024 (B.E. 2567). Key informants for the interview were five school directors under the same office who had held their positions at the schools for more than five years. The research instruments included a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Content analysis was utilized for the interview data

The findings revealed that: 1) The overall level of personnel management implemented by administrators to promote the teaching performance of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.48). 2) The guidelines for developing personnel management by school administrators to promote teachers' instructional performance under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 revealed that administrators must manage personnel systematically, transparently, and based on competency. This includes appropriate workforce planning, fair recruitment and selection, emphasizing the motivation of personnel, and using performance appraisal to improve work performance rather than merely to judge outcomes.

Keywords : Personnel management, School administrators, Primary schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนโดยรวม สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 โดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระของระดับเขตพื้นที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศร้อยละ 0.15 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศร้อยละ 2.25 ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังครูและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติ (แผนปฏิบัติการ, 2567 : 24) ทั้งนี้การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยเน้นการบูรณาการ เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครู และสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่น และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมยุคใหม่ (กฤษณา สังครุธ, 2568 : 173)

การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารบุคคลขาดประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้น ๆ ก็จะพัฒนาได้ยาก เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยตรง หากบุคคลเหล่านั้นขาดขวัญกำลังใจหรือมีสมรรถภาพต่ำ งานมักจะเกิดข้อบกพร่องและขาดประสิทธิผลตามไปด้วย (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564 : 56) การบริหารงานบุคคลจะเป็นการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน โดยส่งเสริมสมรรถภาพและรักษากำลังใจเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นความต้องการสูงสุดขององค์กรจึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการการบริหารบุคลากรให้ครบถ้วน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นการวางระบบกระบวนการทำงานของคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้ทำงานให้ดีที่สุด มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญนั่นหมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561-2565 : 22)

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงประสบกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยเหตุผล แนวคิดและหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

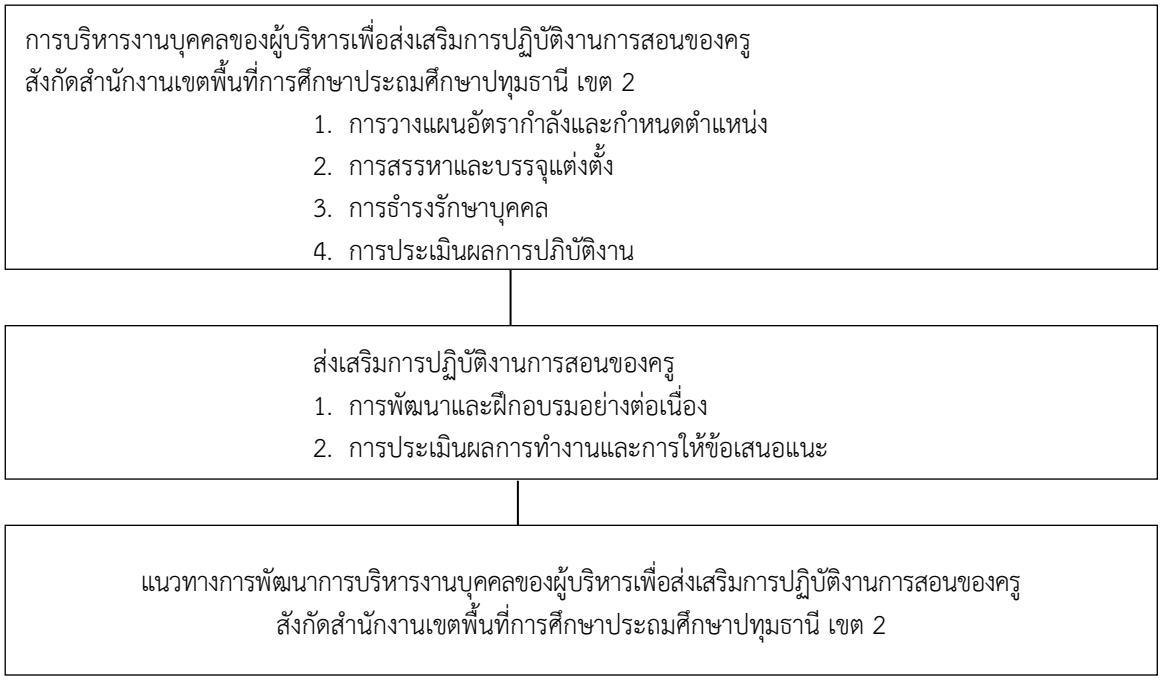
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 526 คน จาก 27 โรงเรียน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีจับสลาก

ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากนักการศึกษาและนักวิชาการตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2561 - 2565), ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) อ้างถึงใน สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565), วิรัช นิภาวรรณ (2544) อ้างถึงใน วนิดา เหลนปก (2560), บุหลัน หมัดหมาน และคณะ (2566), มาคอเซาะ สาแล (2565), แวสือมาน หามะ (2565), Cascio, W. F. (2015), Armstrong (2020), และ Castetter andYoung (2000) ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามความคิดเห็น (Survey Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอนของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน5 คน โดยการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนและวิธีการ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้ตั้งข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert R., 1967, pp. 90-95)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ให้คะแนน+1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหา ค่า IOC

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มาใช้ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีรายนาม ตำแหน่ง คุณวุฒิสูงสุดและความเชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1) ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบึงบา คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาเปรึงวิสุทธาธิบดี คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวหมอน คุณวุฒิสูงสุดปริญญาโท เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนชุมชนบึงบา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

8. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

9. ออกแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ วุฒิ/ตำแหน่ง/ ประสบการณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงร้าง (Structured Interview)

10. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือ

11. จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ Google Form และสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) จำนวน 226 คน พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จำนวน 226 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

5.ผู้วิจัยนำผลของการตอบแบบสอบถามมาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ตามแนวคิดของ เบสท์และคาน (Best & Khan, 1995, p. 47) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	4.89	0.30	มากที่สุด	1
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.82	0.36	มากที่สุด	2
3. ด้านการธำรงรักษาบุคคล	4.58	0.64	มากที่สุด	3
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.49	0.57	มาก	4
รวม	**4.70**	**0.48**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.89) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.82) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ($\overline{X}$ = 4.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.49)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในประเด็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการสัมภาษณ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 1 แสดงความคิดเห็นว่า “การประเมินผลบุคลากรควรถูกมองว่าเป็น “เครื่องมือในการพัฒนา” มากกว่าการตัดสินผลงาน ผู้บริหารจึงควรออกแบบระบบการประเมินที่โปร่งใส มีเกณฑ์ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ทุกคนเห็นว่าการประเมินเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง ไม่ใช่การจับผิดหรือเพื่อตัดสินความสามารถ การใช้ผลประเมินจึงต้องนำไปต่อยอดในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 2 แสดงความคิดเห็นว่า “ระบบการประเมินควรยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมต่อทุกคน โดยควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน วัดได้จริง และสอดคล้องกับภาระงานของบุคลากรแต่ละประเภท ผู้บริหารต้องเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้แสดงความคิดเห็นหรือสะท้อนข้อมูลกลับ เพื่อให้การประเมินมีความรอบด้านและสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 3 แสดงความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนมีส่วนในการให้ข้อมูล เช่น การประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลการประเมินมีความหลากหลายและสะท้อนภาพจริงของการทำงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการนิเทศและติดตามอย่างต่อเนื่องตลอดปี เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนในการพัฒนาอย่างแท้จริง”

ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 4 แสดงความคิดเห็นว่า “การใช้ผลการประเมินควรเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) อย่างเป็นระบบ เมื่อประเมินแล้ว ควรมีการวิเคราะห์จุดแข็ง–จุดที่ควรปรับปรุงของแต่ละคน เพื่อวางแผนการพัฒนาในปีถัดไป เช่น การจัดอบรม การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือการให้คำปรึกษาเชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่ 5 แสดงความคิดเห็นว่า “การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีช่วยในการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมี

ความแม่นยำและตรวจสอบได้ ที่สำคัญควรใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต เช่น การจัดอบรมเฉพาะด้าน การปรับรูปแบบงาน หรือการสนับสนุนการเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าการประเมินเป็น “เส้นทางสู่การพัฒนา” มากกว่าการตัดสินคุณค่า”

จากแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน เห็นพ้องต้องกันว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรใช้การประเมินผลบุคลากรในโรงเรียน มุ่งสู่การพัฒนาเป็นหลัก ผู้บริหารต้องออกแบบระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและสนับสนุนในการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าการประเมินคือเส้นทางสู่การพัฒนา ไม่ใช่เพียงการตัดสินคุณค่า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการวางแผน ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับ “คน” ในองค์กร ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดในสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565 : 102) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่กระบวนการจัดหา บุคลากร การธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้บุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข และพึงพอใจให้เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของ บุคลากรและสถานการณ์ที่ลงตัว ผู้บริหารที่มีการบริหารงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับการเลือกรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Castetter and Young (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562 : 93) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่ศึกษาวิจัยพบว่า การศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ แวสือมาน หามะ (2565 : 73) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน และยังสอดคล้องกับ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563 : 15) เรื่อง เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนาดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องวางแผนอัตรากำลังและ

กำหนดตำแหน่งอย่างมีระบบ โดยวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน กำหนดตำแหน่งชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และจัดทำแผนทั้งระยะสั้น กลาง และยาว เพื่อใช้ทรัพยากรบุคลากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า และเห็นถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นหากไม่มีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานจริง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2565 : 86) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563 : 16) เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ณัฐกานต์ เดชบุญ และสมใจ สืบเสาะ (2567 : 186) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จากนั้นจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายให้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560 : 23) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter and Young (2000 : 241) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงานและเวลา เพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน

2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต้องเป็นระบบ โปร่งใส และยึดหลักสมรรถนะ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ และเน้นคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างรอบคอบและเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565 : 100) เรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการอัตราบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสรรหาเพื่อให้ได้ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม ผู้บริหารมีเข้าใจการบรรจุ แต่งตั้งใหม่การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ธวิท สุขสมบุญ, เฉลิมชัย หาญกล้า และ สรรชัย ชูชีพ (2562 : 12) เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามทรรศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ศึกษาวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพยังมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นระบบจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รีนา หมาดอี และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี (2568 : 334) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาจำนงค์ ผมไผ (2566 : 73) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วย จะทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562 : 15) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการใน

การสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องดูแล ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยส่งเสริมขวัญกำลังใจ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เหมาะสมและดูแลสวัสดิการอย่างครอบคลุม ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจสูง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิภาดา สารัมย์ (2562 : 36) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีกระบวนการดูแลและส่งเสริม สนับสนุน สร้างประสบการณ์ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการจัดสวัสดิการที่ดี การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีความโปร่งใส สอดคล้องกับ การศึกษาวิจัยของ ธีรพงศ์ สมโพธิ์ (2568 : 653) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงอยู่ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณิฐ อุสาโห (2567 : 481) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานีที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการธำรงรักษา (Maintenance) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับการปลูกค่านิยมที่ดีในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ควรจัดให้มีแหล่งสันทนาการในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้พักผ่อนหย่อนใจมีการเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนคงความเป็นเอกลักษณ์รักษาวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพให้กับครูและบุคลากร ควรมีการศึกษา สำรวจและพัฒนาครูที่มีผลงานดีประพฤติดีเป็นที่รักใคร่ ยกย่องของเพื่อนครูให้ได้รับรางวัล ควรมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีส่งเสริมด้านการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560 : 32) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการดูแลบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรให้ดีที่สุด โดยสนับสนุนการทำงานให้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่ เกื้อหนุนและจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา จัดสวัสดิการที่ดี และประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สรณ์สิริ กิจติยะพงศ์ (2565 : 155) กล่าวถึง การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรคือกำลังหลักในการขับเคลื่อนงานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหาร จึงต้องดูแลเอาใจใส่และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม ดูงาน หรือพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านความสามารถและความมั่นใจ การดูแลบุคลากรด้วยแนวทางเหล่านี้จะช่วยสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน อันนำไปสู่องค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลควรเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่ใช่เพียงการตัดสินผลงาน โดยผู้บริหารต้องจัดระบบที่โปร่งใส ยุติธรรม มีเกณฑ์ชัดเจน และเน้นการใช้ผลประเมินเพื่อปรับปรุงงานและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563 : 109) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม ให้ครูได้เสนอแนวทางการประเมิน พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงการประเมินให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตามให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการประเมินตนเอง และผู้บริหารร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560 : 120) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีการบริหารจัดการด้านการประเมินอย่างมีระบบ โปร่งใส และนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา สิกะพงค์ และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567 : 2446) เรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา ศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีนำผลการประเมิน ควรมีการประเมินผลงานของบุคลากรเมื่อสิ้นปีการศึกษาและควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 122) อ้างใน ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560 : 33) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert, H. G. (1972 : 197) อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์ (2562 : 47) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีในการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรศึกษาในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น เมืองใหญ่ เมืองรอง หรือโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในแต่ละบริบท

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรศึกษาสถานศึกษาหลายระดับ (ประถม มัธยม อาชีวศึกษา) และจากหลายสังกัด เช่น สพฐ. สช. และ อปท

3) ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อความผูกพันและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษารูปแบบการประเมินผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู

3) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561-2565). **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กฤษณา สังครุฑ. (2568, พฤษภาคม - สิงหาคม). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แนวคิดและหลักการ. **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา**, 3(2), 173-184.

เกศินี หมีทอง. (2565, กรกฎาคม - กันยายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**, 7 (3), 81-92.

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐกานต์ เดชบุญ และ สมใจ สืบเสาะ. (2567, มกราคม - เมษายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. **วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน**, 6(1), 177–188.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). **แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.** [Online]. Availble: https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=469408). [2568, กุมภาพันธ์ 5]

เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. [Online]. Availble: https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yru/5062. [2568, กุมภาพันธ์ 5]

ธวิท สุขสมบุญ และคณะ. (2562, มกราคม - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลตามทรรศนะของครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารลวาศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 3(1), 81-94.

ธีรพงศ์ สมโพธิ์. (2568, พฤษภาคม - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 3(3), 644-659.

นิภาพร ถมคำ และ กิจพิณิฐ อุสาโห. (2567, เมษายน - มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. **วารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**, 2(2), 475-488.

บุหลัน หมัดหมาน และคณะ. (2566, กุมภาพันธ์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. **วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 5(2), 231-244.

พระมหาจำนงค์ ผมไผ. (2566, มกราคม – กุมภาพันธ์). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 1(1), 66-79.

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564, กรกฎาคม – ธันวาคม). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 21(2), 51-57.

มาคอเซาะ สาแล. (2565). **การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** [Online]. Availble: https://wb.yru.ac.th/bitstream/yru/6651/1/มาคอเซาะ สาแล.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 10]

รีนา หมาดอี และ ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศร. (2568, กรกฎาคม – กันยายน). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่เกาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร,** 8(3), 322-337.

วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์).** [Online]. Availble: http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1522/1/59252324.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 10]

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ.ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แวสือมาน หามะ. (2565). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.** [Online]. Availble: https://wb.yru.ac.th/bitstream/yru/6659/1/แวสือมาน%20หามะ.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 10]

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ.ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร.** [Online]. Availble: https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229130_fulltext.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 11]

สรณ์สิริ กิจติยะพงศ์ (2565, มกราคม – เมษายน). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.** บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(1), 149-156.

สุกัญญา สิกะพงค์ และ รุจิราพรรณ คงช่วย. (2567, พฤษภาคม – สิงหาคม). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในจังหวัดสงขลา. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน**, 9(2), 2437-2452.

สุชาดา คำพิทูรณ์. (2565). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. [Online]. Availble: https://mbuisc.ac.th/mbuiscethesis/down/2565/6320440432019.pdf. [2568, กุมภาพันธ์ 11]

Armstrong, M. (2020). **A handbook of personnel management practice.** (15th ed.). London: Kogan Page.

Cascio, W. F. (2015). **Managing human resources.** (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). **The human resource function in educational administration**. (7th ed). Upper Saddle River,New Jersey: Merrill.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology**

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

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

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

DEVELOPMENT OF LEARNING ACHIEVEMENTS ON LOGICAL PROBLEM SOLVING COMPUTATIONAL SCIENCE COURSE ON GRADE BY 5 USING A REVERSE FLIPPED CLASSROOM TECHNIQUE

ปิ่นรัตน์ สันตะคุ[1], อลงกต ยะไวทย์[2]
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Pinrat Santaku[1], Alongkot Yawai[2]
Vongchavalitkul University
Corresponding Author E-mail :ja.ae.310ps@gmail.com[1],y.alongkot@gmail.com[2]

(Received : February 3, 2026; Edit : February 19, 2026; accepted : February 19, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) จำนวน 5 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเขาพญาปราบ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาการคำนวณ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ทั้งหมด 3 แผน จำนวน 8 ชั่วโมง และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบการแจกแจงแบบปกติโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov test พบว่าการแจกแจงเป็นโค้งไม่ปกติ จึงทดสอบโดยใช้สถิตินอนพาราเมตริก Wilcoxon Matched pairs และ Wilcoxon Signed – Ranks Test ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 12.71 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 22.65 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 75.49) ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ที่ 22.65 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 75.49 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน, วิทยาการคำนวณ, การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ

Abstract

This research aimed to (1) compare the learning achievement in logical problem-solving among Grade 5 students before and after instruction using the flipped classroom technique, and (2) compare the students' post-instruction learning achievement with the 70% proficiency criterion. The sample consisted of 5 Grade 5 students from Rak Mueang Thai 1 School (Techapibol Foundation), and 12 Grade 5 students from Ban Khao Phaya Prap School. The research instruments included: (1) three flipped classroom-based lesson plans on logical problem-solving from the Grade 5 computational science curriculum (Science and Technology learning area), totaling 8 instructional hours; and (2) a learning achievement test on logical problem-solving. Data analysis was conducted using mean ($\bar{x}$) and standard deviation (S.D.). The Kolmogorov-Smirnov test revealed that the data did not follow a normal distribution. Therefore, non-parametric statistical tests, specifically the Wilcoxon Matched-Pairs and Wilcoxon Signed-Ranks Test, were employed. Research Findings: 1) The findings indicated that Grade 5 students who participated in the Flipped Classroom learning approach regarding Logical Problem Solving achieved a mean pre-test score of 12.71 and a mean post-test score of 22.65 out of 30 (equivalent to 75.49%). Furthermore, the post-test academic achievement was significantly higher than the pre-test scores at the .05 level of statistical significance. 2) Following the implementation of the Flipped Classroom model in the Logical Problem Solving unit, the Grade 5 students attained a mean post-test score of 22.65 out of 30, or 75.49%. When compared against the pre-defined 70% threshold, the students' academic achievement was found to be significantly higher than the criteria at the .05 level of statistical significance.

Keywords : the flipped classroom technique, computational science curriculum, logical problem-solving

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนในปัจจุบัน มุ่งเน้นในการเสริมสร้างทักษะจำเป็นให้กับผู้เรียนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ทักษะจำเป็นต่างๆที่ฝึกฝนให้กับผู้เรียนเปรียบเสมือนอาวุธที่แข็งแกร่ง เพื่อให้พร้อมสำหรับการเผชิญโลกอันกว้างใหญ่ ซึ่งได้แก่ ทักษะการคิดทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดในเชิงสร้างสรรค์ การประยุกต์ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจารย์วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นไว้ดังนี้ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถแจกแจงออกได้เป็น 3Rs + 8Cs และเพิ่ม + 2Ls ด้วย คือ Learning กับ Leadership Reading ‘Riting, ‘Rithmetics + 21th Century Themes Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Collaboration Teamwork & Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Communication, Information & Media Literacy (2-3 ภาษา) (ทักษะด้านการสื่อสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ) Computing & Media Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career & Learning Self-reliance (ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้) Change (ทักษะการเปลี่ยนแปลง) ร่วมกับLearning Skills (ทักษะการเรียนรู้) Leadership (ภาวะผู้นำ) Learning Skills ต้องมี 3 องค์ประกอบ (1) Learning คือเรียนสิ่งใหม่ (2) Delearning หรือ Unlearning ก็คือเลิกเชื่อของเก่า เพราะมันผิดไปแล้ว และ (3) Relearning คือเรียนสิ่งใหม่ คือต้องเปลี่ยนชุดความรู้เป็น โลกสมัยใหม่เพราะความรู้มันเกิดขึ้นใหม่มากมายและหลายส่วนมันผิดหรือมันไม่ดีแล้ว มีของใหม่ที่ดีกว่า (วิจารณ์ พานิช, 2556)

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความพร้อมในทุกๆด้าน เห็นได้จากการปรับตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 30/2561 ได้เปลี่ยนแปลงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โดยได้เพิ่มวิชาวิทยาการคำนวณ อยู่ในสาระเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และมีทักษะการคิดเชิงคำนวณ การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ,2560) จุดประสงค์หลักของวิชานี้ จึงมุ่งเน้นในเรื่องของการคิดเชิงวิทยาการคำนวณ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคน โดยมีองค์ประกอบหลักแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การคิดเชิงคำนวณอย่างเป็นระบบ (Computational Thinking) ให้ผู้เรียนสามารถคิดได้เป็นขั้นตอนนำการเขียนโปรแกรมมาเป็นเครื่องมือในการฝึกคิดเป็นขั้นตอน เป็นวิธีคิดและแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์ สามารถใช้จินตนาการมองปัญหาด้วยความคิดเชิงนามธรรม ซึ่งจะทำให้เห็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีลำดับวิธี พื้นฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หรือ "การรู้ดิจิทัล" (Digital Literacy) เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับเด็กและเยาวชนยุคใหม่ หรือ Digital Natives พื้นฐานการรู้เท่าทันสื่อและข่าวสาร (Media and Information Literacy) เป็นทักษะเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล แยกแยะได้ว่าข้อมูลใดเป็นความจริงหรือความคิดเห็น โดยเฉพาะข้อมูลบนสื่อสังคมออนไลน์ การรู้เท่าทันสื่อยังช่วยให้เด็กและเยาวชนบริโภคสื่อเกิดความตระหนักในความสำคัญของการเลือกและจัดสรรเวลาที่ใช้กับสื่อ รู้จักเปิดรับสื่ออย่างวิเคราะห์วิพากษ์ ประเมินสิ่งที่สื่อนำเสนอได้ แยกแยะได้ว่าสิ่งใดควรเชื่อ สิ่งใดไม่ควรเชื่อตลอดจนเรียนรู้ถึงความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ รู้กฎหมายและลิขสิทธิ์ทางปัญญาต่างๆ เพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้ทางนี้ได้อย่างรู้เท่าทันและปลอดภัย (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2561) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาวิทยาการคำนวณ ในระดับประถมศึกษา จะเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือที่เรียกว่า การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ในอนาคต ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาเชิงตรรกะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบหรือเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ง่าย สามารถทำความเข้าใจได้อย่างเหมาะสมกับวัยและไม่จำกัดการเรียนรู้

การเรียนรู้ในสถานศึกษายุคสมัยศตวรรษเดิม ครูมีหน้าที่สอนหรือสั่งสอนผู้เรียนให้ความรู้ หากแต่รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ดังคำกล่าวที่ว่า การศึกษาที่มีคุณภาพนั้นครูต้อง "ก้าวข้ามสาระวิชา" ไปสู่การเรียนรู้ "ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21" (21th Century skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่า ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก(Facilitate) การเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ หรือปฏิบัติแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2556 : 9) ผู้สอนต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอน แผนการสอน เทคนิคการสอนหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรเน้นให้ผู้เรียน

ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนช่วยแนะนำ (Coaching) รูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความนิยมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ การสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ของ Jonathan และ Aaron Sams ซึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอนแบบเดิมที่ผู้สอนบรรยายในห้องเรียนแล้วให้ผู้เรียนกลับไปทำการบ้านส่งผู้สอน เปลี่ยนเป็นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีหรือบทเรียนออนไลน์ที่ผู้สอนจัดหาให้ก่อนเข้าชั้นเรียน และนำความรู้ที่ได้มาทำกิจกรรมในห้องเรียน โดยมีครูผู้สอนคอยให้คำแนะนำ หัวใจสำคัญของการสอนแบบห้องเรียนกับด้าน คือ การใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัยและให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่ (Jureerat Thomthong,2014)อีกทั้งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและทันสมัยมากขึ้น นักเรียนสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนได้ทุกที่ทุกเวลาและไม่จำกัดตามความสนใจของตนเอง สามารถฝึกซ้ำทบทวนค้นหาข้อมูลที่สนใจได้ตามต้องการซึ่งเป็นข้อดีอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้ โดยให้ครูทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้คอยประคับประคองให้นักเรียนเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านจึงเป็นอีกหนึ่งหนทางที่จะช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้

จากการพิจารณารายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ประจำปี 2563 โรงเรียนรักเมืองไทย 1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) พบว่าคะแนนสอบปลายภาคในรายวิชาวิทยาการคำนวณ นักเรียนสอบได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 43.25 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาจากการทำแบบทดสอบรายข้อพบว่านักเรียนส่วนมากขาดความเข้าใจในเรื่องของการแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เป็นนามธรรมยากต่อการทำความเข้าใจ จำเป็นต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ อีกทั้งนักเรียนยังขาดทักษะของการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อน โดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเทคนิคห้องเรียนกลับด้านมีความเหมาะสมในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงตรรกะ เนื่องจากนักเรียนสามารถศึกษาบทเรียนก่อนเรียนที่ครูผู้สอนส่งให้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น ก่อนที่นักเรียนจะได้ทำกิจกรรมภายในห้องเรียนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ซึ่งหลักการของเทคนิคห้องเรียนกลับด้านคือนักเรียนสามารถเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการได้ทุกที่ทุกเวลา ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยเด็กที่มีความสามารถแตกต่างกันให้ก้าวหน้าในการเรียนตามความสามารถของตน เพราะเด็กสามารถฟังวิดีทัศน์กี่รอบก็ได้ หยุดตรงไหนก็ได้ กรอกลับก็ได้ เป็นการนำเทคโนโลยีที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งยังประหยัดเวลาในการอธิบายเนื้อหา นักเรียนได้ใช้เวลาอย่างเต็มที่ในการทำกิจกรรม โดยมีครูเป็นโค้ชคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือให้การเรียนรู้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ซึ่งเป็นแนวทางในการช่วยส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาการคำนวณ เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างทักษะการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนต่อไป

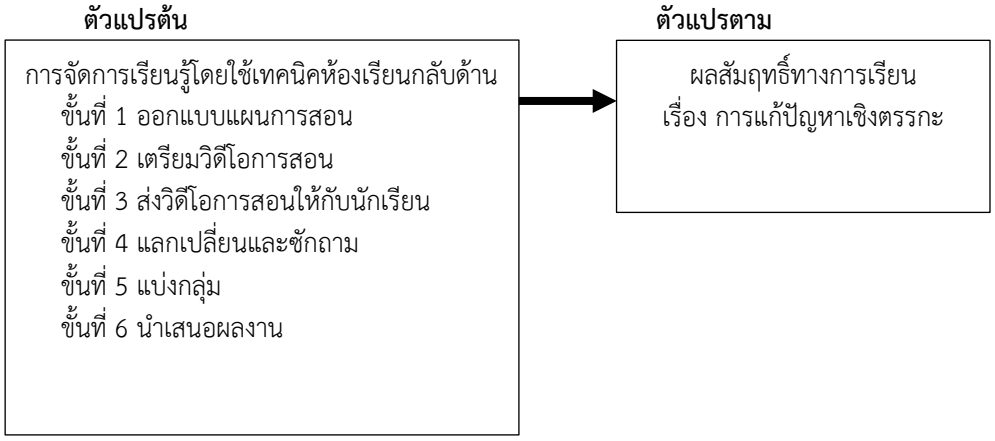
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านจาก

วิจารณ์ พานิช (วิจารณ์ พานิช, 2556) ซึ่งเป็นแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบเทคโนโลยีวีดีโอหรือบทเรียนออนไลน์ที่ผู้สอนจัดหาให้ก่อนเข้าชั้นเรียนและมาทำกิจกรรมในห้องเรียน โดยผู้สอนมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำ สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังแสดงแผนภาพ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน สูงกว่าก่อนจัดการเรียนรู้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาวิทยาการคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่5 กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 19 ห้อง จำนวนนักเรียน 239 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) จำนวนนักเรียน 5 คน และโรงเรียนบ้านเขาพญาปราบ จำนวนนักเรียน 12 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling) โดยนักเรียนในกลุ่มมีลักษณะใกล้เคียงกัน

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาการคำนวณ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน จำนวน 3 แผน ทั้งหมด 8 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย แบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

การสร้างการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาการคำนวณ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) ศึกษาแนวคิด ข้อตกลงเบื้องต้นทางการเรียนรู้และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือและงานวิจัยมาสร้างกระบวนการสอน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มทดลองวิเคราะห์และเลือกเนื้อหาสาระเพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

1.4 ดำเนินการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาวิทยาการคำนวณ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด 3 แผน จำนวน 8 ชั่วโมง

1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำในเบื้องต้น

จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อนแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดประเมินผล เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแผนการจัดการเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้น นำความคิดเห็นจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม โดยแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 น. 121) พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด $\overline{X}$= 4.67 ,S.D. = 0.43 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์

2. การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง 2560) กลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รายวิชาวิทยาการคำนวณ และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์)

2.2 ศึกษาเนื้อหาจุดประสงค์การเรียนรู้ และวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือและงานวิจัยถึงการวัดผลและประเมินผล เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

2.3 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ เป็นแบบทดสอบ แบบปรนัย แบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ สำหรับคัดเลือกข้อที่เหมาะสม ซึ่งต้องการใช้จริง 30 ข้อ

2.4 นำแบบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

คุณภาพเบื้องต้น และนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2 ท่าน ด้านวัดการวัดผลประเมินผล 1 ท่าน และการสอนวิทยาศาสตร์ 2 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของแบบทดสอบแล้วเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้น นำผลการประเมินระดับคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา การจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดประเมินผล มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นได้ยื่นขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับการรับรองตามเลขที่หนังสือรับรอง 064/2565

2.5 จัดพิมพ์แบบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เพื่อทดสอบ

คุณภาพของเครื่องมือกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์), โรงเรียนบ้านบ่อปลา และโรงเรียนบ้านเขาพญาปราบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 รวมนักเรียนทั้งสิ้น 32 คน ที่เคยเรียนเนื้อหานี้มา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

2.6 นำผลการทดลองใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ แล้วคัดเลือกข้อสอบไว้ 30 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1) เลือกข้อสอบให้ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้

2) เลือกข้อสอบที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ ค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบที่นำมาใช้ มีค่าระหว่าง 0.40 - 0.70 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.38 ขึ้นไป จำนวน 30 ข้อ

3) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของคูเดอร์ริชาร์ดสัน จากสูตร KR-20 ซึ่งใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นมีค่า KR-20 = 0.9650

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เสนอผู้บริหารโรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) และโรงเรียนบ้านเขาพญาปราบ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง

2. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ที่ผ่านการตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว จำนวน 30 ข้อ

3. ชี้แจงให้นักเรียนทราบถึงขั้นตอน และบทบาทของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ

4. ดำเนินการทดลอง โดยดำเนินการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ จำนวน 3 แผน เป็นระยะเวลา 8 ชั่วโมง หลังจากจัดกิจกรรมครบทุกแผนแล้ว ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Posttest) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นข้อสอบฉบับเดียวกับการทดสอบก่อนเรียน

6. ตรวจให้คะแนนและนำผลที่ได้จากแบบทดสอบระหว่างเรียนและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ 70/70 และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียน โดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ก่อนและหลังเรียนโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โดยใช้ Kolmogorov-Smirnov พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนมีค่า sig = .051 ซึ่งมากกว่า .05 พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนมีค่า sig = .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 พบว่ามีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นจึงมีการ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติดังนี้

วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โดยใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Wilcoxon Matched Pairs)วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้สถิตินอนพาราเมตริก (Wilcoxon Signed-Ranks Test)

ผลการวิจัย

1. จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน พบว่า นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากวีดีโอที่ครูส่งให้ศึกษาด้วยตนเองก่อนจัดกิจกรรมในห้องเรียนเพิ่มมากขึ้น จากครั้งแรกที่นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจศึกษาวีดีโอก่อนเรียน เนื่องจากเมื่อเข้าสู่กิจกรรมกลุ่มในห้องเรียน สมาชิกในกลุ่มต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้ศึกษามาเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาจากสถานการณ์หรือเกมต่างๆที่ครูกำหนดให้ ทำให้นักเรียนช่วยกันเตือนเพื่อนให้ศึกษาวีดีโอก่อนเรียนทุกครั้ง เพราะจะส่งผลต่อคะแนนภายในกลุ่ม

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โดยใช้แบบทดสอบเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย แบบเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ จำนวนนักเรียน 17 คน ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 คะแนนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

เลขที่	ก่อนเรียน		หลังเรียน		ความก้าวหน้า	
	คะแนน (30)	ร้อยละ	คะแนน (30)	ร้อยละ	คะแนน (30)	ร้อยละ
1	10	33.33	21	70.00	11	36.67
2	12	40.00	21	70.00	9	30.00
3	12	40.00	22	73.33	10	33.33
4	11	36.67	25	83.33	14	46.67
5	15	50.00	25	83.33	10	33.33
6	13	43.33	22	73.33	9	30.00
7	14	46.67	23	76.67	9	30.00
8	12	40.00	21	70.00	9	30.00
9	13	43.33	24	80.00	11	36.67
10	11	36.67	23	76.67	12	40.00
11	12	40.00	21	70.00	9	30.00
12	13	43.33	26	86.67	13	43.33
13	16	53.33	26	86.67	10	33.33
14	12	40.00	21	70.00	9	30.00
15	14	46.67	21	70.00	7	23.33
16	14	46.67	22	73.33	8	26.67
17	12	40.00	21	70.00	9	30.00
$\bar{x}$	12.71	42.35	22.65	75.49	9.94	33.14
S.D.	1.53	-	1.87	-	1.78	5.95

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ก่อนเรียนเท่ากับ 12.71 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 42.35 และหลังเรียนเท่ากับ 22.65 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 75.49 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน โดยก่อนเรียนมีคะแนนระหว่าง 10 ถึง 16 คะแนน หรือระหว่างร้อยละ 33.33 ถึง 53.33 และหลังเรียนมีคะแนนระหว่าง 21 ถึง 26 หรือระหว่างร้อยละ 70.00 ถึง 86.67 โดยนักเรียนมีความก้าวหน้าเฉลี่ยเท่ากับ 9.94 คะแนนหรือร้อยละ 33.14 และพบว่านักเรียนทั้งหมด 17 คน ทุกคนมีความก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 2 คะแนนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน

การทดลอง	n	$\bar{x}$	S.D.	Z	p
ก่อนเรียน	17	12.71	1.53	3.653*	.000
หลังเรียน	17	22.65	1.87		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าหลังการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 จากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70

เลขที่	คะแนนหลังเรียน (30)	ร้อยละของคะแนนหลังเรียน	การผ่านเกณฑ์
1	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
2	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
3	22	73.33	ผ่านเกณฑ์
4	25	83.33	ผ่านเกณฑ์
5	25	83.33	ผ่านเกณฑ์
6	22	73.33	ผ่านเกณฑ์
7	23	76.67	ผ่านเกณฑ์
8	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
9	24	80.00	ผ่านเกณฑ์
10	23	76.67	ผ่านเกณฑ์
11	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
12	26	86.67	ผ่านเกณฑ์
13	26	86.67	ผ่านเกณฑ์
14	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
15	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
16	22	73.33	ผ่านเกณฑ์
17	21	70.00	ผ่านเกณฑ์
เลขที่	**คะแนนหลังเรียน (30)**	**ร้อยละของคะแนนหลังเรียน**	**การผ่านเกณฑ์**
$\bar{x}$	22.65	75.49	ผ่านเกณฑ์
S.D.	1.87	-	ผ่านเกณฑ์ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จากตาราง 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน หลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 75.49 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์ร้อยละ 70 กับร้อยละของคะแนนสอบ พบว่านักเรียนผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 4 คะแนนผลการเปรียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน กับเกณฑ์ร้อยละ 70

การทดลอง	N	คะแนนตามเกณฑ์	$\bar{x}$	S.D.	Standardized Test Statistic	p
หลังเรียน	17	21.00	22.65	1.87	2.816*	.0025

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแก้ปัญหาเชิงตรรกะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน โรงเรียนรักเมืองไทย1 (มูลนิธิเตชะไพบูลย์) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหลังจากใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค

ห้องเรียนกลับด้านสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเป็นการสอนที่เน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อนำมาประมวลหาคำตอบหรือข้อสรุปด้วยตนเอง โดยที่ผู้สอนทำหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ "ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21" (21th Century skills) ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่า ครูต้องไม่สอนแต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) การเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ หรือปฏิบัติแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2556 : 9) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา แก้วอาสา (2564) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 14 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน จำนวน 12 แผน 12 ชั่วโมง 2) แบบทดสอบการคิดวิเคราะห์ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ และ 3) แบบวัดเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านมีผลคะแนนเฉลี่ย การคิดวิเคราะห์หลังเรียน คิดเป็นร้อยละ 64.56 (X คะแนนคิดเป็นร้อยละ 32.00 (X = 16.14, S = 4.77) ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน ที่มีผล =8.00, S = 2.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดวิเคราะห์หลังเรียนมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการจับคู่ (X = 3.64, S = 0.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดวิเคราะห์หลังเรียนน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการจัดหมวดหมู่ (X = 2.86, S = 0.86) และ 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์หลังเรียน ข อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (X = 3.59, S = 0.87) ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนที่อยู่ในระดับปานกลาง (=3.00, S = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ หลังเรียนมากที่สุด คือ ด้านที่ 6 ด้านมีความสงสัย (X = 3.63, S = 0.93) และนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ย ของเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์หลังเรียนน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านมีความเป็นปรนัย (X = 3.54, S = 0.71) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลิน คำแน่น(2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนฯ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินรูปแบบฯ เว็บการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบการคิดเชิงคำนวณ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบสอบถามความคิดเห็นในการเรียน โดยใช้รูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

ผลการทดลองการใช้รูปแบบการเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า คะแนนเฉลี่ยการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ กันธมาลา (2560) ผลการใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการจับสลากมา 2 ห้องเรียน ได้แก่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 และ 3/4 รวมจำนวนนักเรียน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 (2) เว็บไซต์ รายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 (3) แบบบันทึกองค์ความรู้และตั้งคำถาม (4) แบบฝึกทักษะการแก้ปัญหา (5) แบบทดสอบความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (6) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (7) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน และ (8) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนโดยการใช้วิธีสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) นักเรียนที่ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านมีคะแนนสูงกว่านักเรียนที่ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) นักเรียนที่ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 (3) ผลการใช้วิธีสอนแบบห้องเรียนกลับด้านที่ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนที่เรียนโดยใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน อยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และ (4) ความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนโดยผลการใช้วิธีสอนแบบห้องเรียนกลับด้านที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนมีความพึงพอใจในวิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี

ของนักเรียน ในการจัดการเรียนรู้ ความยากง่ายของเนื้อหาและความสามารถตามวัยของผู้เรียน สำหรับนักเรียนที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตหรือไม่มีอุปกรณ์ที่บ้าน ควรอำนวยความสะดวกให้สามารถดูวีดีโอได้ที่ห้องสมุดหรือห้องคอมพิวเตอร์ในช่วงพักกลางวันหรือหลังเลิกเรียน 30 นาที

2. การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ต้องสร้างตามทฤษฎีเพื่อให้สอดคล้องตรงตามขั้นตอนการสร้างจึงจะถูกต้องเป็นระบบและตรวจสอบได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงคือจะต้องนำข้อบกพร่องมาพัฒนาให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้าน เรื่องการแก้ปัญหาเชิงตรรกะ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 จึงควรที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านและการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะวิธีการสอนของครูผู้สอนและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนตามที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ควรมีการวิจัยเพื่อนำไปใช้ในรายวิชาที่มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ใกล้เคียงกัน เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาคณิตศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

จินตนา แก้วอาสา. (2564). **การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฉัตรทิพย์ ลีลิตธรรม และมนต์ชัย เทียนทอง. (2557). **การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการเรียนรู้ในห้องเรียนกลับทางร่วมกับเทคโนโลยีการเรียนรู้แบบภควันตภาพโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐานิตา ลิ่มวงศ์, (2562). ห้องเรียนกลับด้าน: การเรียนรู้แนวใหม่สาหรับศตวรรษที่ 21. **วารสาร Mahidol R2R e-Journal**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทิชานนท์ ชุมแวงวาปี. (2558). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิคห้องเรียนกลับด้านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในรายวิชาสังคมศึกษา ส 21103**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นครินทร์ สุกใส. (2561). **ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ห้องเรียนกลับด้านร่วมกับเกมมิฟิเคชันที่มีต่อความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นลิน คำแน่น. (2562). **การพัฒนารูปแบบการเรียนกลับด้านร่วมกับการเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมิฟิ เคชัน เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภา กู้พงษ์ศักดิ์. (2560). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยเพื่อการสร้างสรรค์ และความพึงพอใจต่อวิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นุชนาฏ วัฒนศิริ. (2561). **ผลของการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคห้องเรียนกลับด้านร่วมกับกูเกิ้ลคลาสรูม ที่มีต่อความคงทนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ.** คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

พิมพ์ประภา พาลพ่าย. (2557). **การใช้สื่อสังคมตามแนวคิดห้องเรียนกลับด้านเรื่อง ภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน.

ไพศาล หวังพานิช. (2526). **การวัดผล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ไพศาล หวังพานิช. (2561). **วิธีการวิจัย**. เอกสารประกอบการสอน : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์).(2564). **หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์) ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2564**. นครราชสีมา: โรงเรียนรักเมืองไทย1(มูลนิธิเตชะไพบูลย์)

ลดาวัลย์ กันธมาลา. (2560). **ผลการใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้านที่ส่งเสริมการสร้างความรู้และทักษะการแก้ปัญหา วิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่** 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2556).**การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิจารณ์พานิช. (2556). **ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง.** กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโพรดักส์.

วิสุทธิ์ ตรีเงิน. (2562). **การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม ในห้องเรียนกลับด้าน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน.** วารสารสุทธิ ปริทัศน์. วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2562). **คู่มือการใช้หลักสูตรรายวิชาพื้นฐานวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

สมพร เชื้อพันธ์. (2547). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 โดยใช้วิธีการ**

จัดการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(หลักสูตรและการสอน).พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร

สำลี รักสุทธิ์ . (2544). **เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนและเขียนแผนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

สุนทรี จิตสกูล. (2558). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์กราฟิกในหลักสูตรศิลปศึกษาโดยใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง**. (วิทยานิพนธ์).

สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น. (2560). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.**
วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ.

สุพินดา ณ มหาชัย. (2556). **Flipped Classroom ห้องเรียนกลับด้าน สพฐ-ให้เรียนที่บ้านทำการบ้านที่โรงเรียน.** คมชัดลึก.

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2549). **การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด.** พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.ปริญญามหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิวัฒน์ นาวารัตน์. (2559). **ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5Es) ที่มีต่อทักษะการเชื่อมโยงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.

อักษรเจริญทัศน์. (2564) **สร้างนักคิดในห้องเรียนกลับด้าน (ออนไลน์).** เข้าถึงได้จาก: https://www.aksorn.com/flipped-classroom-1 [2564, 18 พฤศจิกายน].

อำไพ เกียรติชัย และคณะ. (2546). **การศึกษาอิสระ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bergmann, J., & Sams, A. (2012). **Flip your classroom: Reachevery student in every Class day**. International Society for Technology in Education.

Bergmann, J., Sams, A., Daniels, K., Bennett, B., Marshall, H. W., & Ardarom, K. M. (2014). **What is Flipped Learning?**. Retrieved from https://flippedlearning.org/Wp-content/uploads/2016/07/FLIP_handout_FNL_Web.pdf

Bishop, J., & Verleger, M. (2013). **Testing the Flipped Classroom with Model-ElicitingActivities and Video Lectures in a Mid-Level Undergraduate Engineering.** Course.Utah State University, Embry-Riddle Aeronautical University

Graham, Johnson Brent. (2013). **Student perceptions of the Flipped classroom**.Master Thesis of Arts, The University of British Columbia, Canada.

Jureerat Thomthong. (2014) **ห้องเรียนกลับด้าน (The Flipped Classroom)**. สืบค้นเมื่อ 12กันยายน 2564, จาก https://prezi.com/o1meklxbpyl2/the-flipped-classroom/.

Lisa W. (2012). **Effect of the flipped classroom model on a secondary computerapplication course: student and teacher perception. question and studentachievement**. Faculty of the College of Education and Human Development of the University of Louisville.

Schoolwires. (2013). **The Flipped Classroom : A New Way to Look at Schools**. Retrieved from http://offers.schoolwires.com/flippedclassroomanewway