ศึกษา
วารสารศึกษาศาสตร์

SIKKHA Journal of Education

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน 2569



ISSN 2408 - 1361 (Print)
ISSN 2985 - 2722 (Online)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Faculty of Education , Vongchavalitkul University

เกี่ยวกับวารสาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการและการวิจัยในรูปแบบของบทความวิชาการและบทความวิจัยในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลทั่วไป
2. เพื่อเปิดโอกาสให้ อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และนักศึกษาได้นำเสนอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการวิจัย
3. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผลงานด้านวิชาการและการวิจัยระหว่างอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และนักศึกษากับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ภายใน 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ภายใน 31 ธันวาคม)

ก่อนการเผยแพร่ทุกบทความต้องได้รับการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 คน หากเป็นบทความภายในจะต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเท่านั้น การประเมินบทความจะเป็นแบบ Double-blinded ผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน และผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์

รูปแบบการเผยแพร่วารสาร

สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ ได้เผยแพร่ใน 2 รูปแบบ คือ เล่มวารสาร (Print) และวารสารออนไลน์ (Online) โดยการเผยแพร่ในลักษณะรูปเล่ม (Print) ได้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2557 และ 2558 เท่านั้น ในปีพ.ศ. 2559 เป็นต้นมา วารสารดำเนินการเผยแพร่ในลักษณะออนไลน์ (Online)

ISSN 2408-1361 (Print)

ISSN 2985-2722 (Online)

ติดต่อ

สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์

อาคารขวัญทอง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

84 หมู่ 4 ถนนมิตรภาพ - หนองคาย ตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

เบอร์โทรศัพท์ ☎ 044-009-711 ต่อ 257 หรือ 123 e-mail address: sikkha@vu.ac.th

ผู้รับผิดชอบหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา บุญกองแสน (บรรณาธิการอำนวยการ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เบอร์โทรศัพท์ ☎ 044-009-711 ต่อ 123 e-mail address: nathaya_boo@vu.ac.th

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

นายแพทย์วิชัย ขัตติยวิทยากุล — นายกสภามหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒม์ วงษ์ชวลิตกุล — อธิการบดีมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บรรณาธิการอำนวยการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัฐยา บุญกองแสน	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.มานะ สินธุวงษานนท์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จินตนา วีระปรียากูร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ประภัสสร กองทอง	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.วรสิทธิ์ รัตนวราหะ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ เจริญวัย	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.เผชิญ กิจระการ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ ลือนาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กรองทิพย์ นาควิเชตร	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ไสยวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติ วงษ์ชวลิตกุล	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วานิช ประเสริฐพร	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชสรา บุญแสน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ทานอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.พูนสุข จันทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดการวารสาร

อาจารย์ ดร.ปานัฏศิริ จันทร์ศิริ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.เจดีจ คชฤทธิ์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์เกษฎา สาลา	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์อารีย์ลักษณ์ ประการแก้ว	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ฝ่ายศิลปกรรมและรูปเล่ม

อาจารย์ธีระ ลิ้มศรีประพันธ์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ (ภายใน)

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัณญาธร แสงอรุณ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์กิตติพงษ์ สุวรรณแสน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.กรองทิพย์ นาควิเชตร	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวนพงศ์ ชวนชม	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ตันยะ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร พึ่งเพ็ชร์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกตุกระทุ่ม	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา ปราชญ์ปรีชา	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติ วงษ์ชวลิตกุล	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ชุติมา พรหมผุย	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ชูเกียรติ วิเศษเสนา	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.อำนาจ อยู่คำ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ สาระเขตต์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.อลงกต ยะไวทย์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.สมพร ชาลีเครือ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.ปานัฏศิริ จันทร์ศิริ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
อาจารย์ ดร.บุญญ์กัญญ์ จิระเพิ่มพูน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Aj.Eunice Barbara C. Novio	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Aj.Josemari Cordova	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ (ภายนอก)

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินรักษ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ไทยธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา โชคเหรียญสุขชัย	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สรรฤดี ดีปู่	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา วิทยอนันต์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนะการ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ อินทรประเสริฐ	นักวิชาการอิสระ

รองศาสตราจารย์กมลทิพย์ กสิภาร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์สุพรรณี ภู่งาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรภา สมสัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ เพาพาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริรัตน์ นาคิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ บุญเจริญ	วิทยาลัยนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วานิช ประเสริฐพร	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อาจารย์ ดร.วิรดา อำนวย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
อาจารย์ ดร.ทินกร พูลพุฒ	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
อาจารย์ ดร.ชินัณ บุญเรืองรัตน์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร.พนิดา คล้อสวัสดิ์	นักวิชาการอิสระ
อาจารย์ ดร.ธีรวิทย์ ภิญโญณัฐกานต์	นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ วารสารวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม–มิถุนายน พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางการศึกษาของคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป อันเป็นส่วนสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวจำนวน 22 บทความ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของประเด็นการศึกษาและการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ครอบคลุมเนื้อหาด้านการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำทางการศึกษาและภาวะผู้นำดิจิทัล การพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการคิดและศักยภาพของผู้เรียน ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล การศึกษายังคงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนและสังคม งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จึงนำเสนอทั้งข้อค้นพบ ข้อเสนอเชิงวิชาการ และแนวทางการประยุกต์ใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา การบริหารองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายบริบท บทความทุกเรื่องได้รับการพิจารณาและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบ Double-Blind Review ซึ่งผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน และผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าบทความที่ได้รับการเผยแพร่มีคุณภาพทางวิชาการและความน่าเชื่อถือ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนคณะทำงานกองบรรณาธิการที่ร่วมกันดำเนินงานจนวารสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาวิชาชีพ และการต่อยอดทางวิชาการของผู้อ่าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

อาจารย์ ดร.มานะ สินธุวงษานนท์
บรรณาธิการ
สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์

สารบัญ

หน้า **เรื่อง**

บทความวิจัย

1-15 A Case Study of AI Agent–assisted Correction of Intermediate-level Chinese Writing
Yilan Wu, Phacharaphon Chuenchit, Jiaxin Lin, Phantira Pangseranee and Amika Wongjuntr

16-28 การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
กฤตพร อ่อนแก้ว และ กานต์ เนตรกลาง

29-38 แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
กิ่งดาว ทองพระพักตร์ และ กานต์ เนตรกลาง

39-52 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
จิตรกร จันดารัตน์ และ ชัยยนต์ เพาพาน

53-64 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
จุฑารัตน์ ศิริวัฒน์ธนรักษ์, สมพร ชาลีเครือ และ ชุติมา พรหมผุย

65-76 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน ระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โชติธนินท์ เอกธนินท์พัทธ์ และ ชูเกียรติ วิเศษเสนา

77-89 การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
ณัฐศิกานต์ นากลาง, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และ อำนาจ อยู่คำ

90-100 แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
ดาราพร ศรีขาว และ กานต์ เนตรกลาง

101-115 แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
ธีรพงศ์ สายทรัพย์ และ กานต์ เนตรกลาง

116-130 การศึกษาปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2
ขนิษฐา วิลัยกรวด, ไพศาล หวังพานิช และ สงวนพงศ์ ชวนชม

สารบัญ (ต่อ)

หน้า	เรื่อง
131-144	ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 **นนทนันท์ วิติรัชญนันทกุล, สมบูรณ์ ตันยะ และ กิตติ วงษ์ชวลิตกุล**
145-159	กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 **โนรี บ่อเงิน, สุวิมล ตั้งประเสริฐ และ สงวนพงศ์ ชวนชม**
160-172	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 **ประภาภรณ์ พิรักษา และ สรรฤดี ดีปู่**
173-187	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 **ปาริชาติ ทิพย์รัตน์ และ บรรจบ บุญจันทร์**
188-201	แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา **พัชนิดา ไขโพธิ์ และ กานต์ เนตรกลาง**
202-213	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา **ภูมิ สามเณร และ ชุติมา พรหมผุย**
214-224	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 **รัชนีวรรณ อุ่นกระโทก และ กานต์ เนตรกลาง**
225-239	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา **วีรวิชญ์ บุญส่ง, วิทยา วารี และ สุพัตรา รสสุคนธ์**
240-254	รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA WOLRD) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 **ศรุดา โชติภักดีโภคิน, สมบูรณ์ ตันยะ และ สงวนพงศ์ ชวนชม**
255-264	ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี **สายน้ำผึ้ง ศรีต่างวงษ์ และ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์**

สารบัญ (ต่อ)

หน้า **เรื่อง**

265-274 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด และ สรรฤดี ดีปู่

275-287 กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
สุมิตตา หล่ำจันทึก, สุวิมล ตั้งประเสริฐ และ สงวนพงศ์ ชวนชม

A Case Study of AI Agent–Assisted Correction of Intermediate-Level Chinese Writing

Yilan Wu* Phacharaphon Chuenchit Jiaxin Lin*** Phantira Pangseranee******
and Amika Wongjuntr*****
Department of Global Engagement, Central China Normal University*,***
Faculty of Education, Vongchavalitkul University,******
Independent Scholar*****
Corresponding author E-mail: phacharaphon_chu@vu.ac.th
(Received: March 4, 2026; Revised: April 8, 2026; Accepted: May 20, 2026)

Abstract

This study aimed to investigate the effectiveness and applicability of an Artificial Intelligence (AI) Agent in assessing intermediate-level Chinese writing produced by learners of Chinese as a second language (L2). The research addressed two primary objectives: first, to examine the degree of consistency between AI Agent scoring and manual scoring conducted by professional teachers, and second, to identify advantages and limitations of using an AI Agent for essay correction in international Chinese language education. The research population consisted of international students in Chinese language programs at Central China Normal University (CCNU). Purposive sampling was employed to collect 31 final examination essays from students taking the Intermediate Chinese Writing II course, comprising 16 essays from the first semester and 15 from the second. All participants passed the HSK Level 4 and represented diverse cultural and linguistic backgrounds. The primary instrument was an AI Agent named “Essay Grading Assistant,” developed on the ByteDance Coze platform using the DeepSeek-V3.2 large language model. This system integrated Optical Character Recognition (OCR), Chinese word segmentation, and document analysis plugins to process handwritten examination scripts. Additionally, two university instructors with over five years of experience independently evaluated the essays using the same analytical scoring rubric.

Data analysis involved descriptive statistics to examine score distributions, Spearman’s rank correlation coefficient to determine the relationship between AI-generated scores and human ratings, and the Intraclass Correlation Coefficient (ICC) using a two-way random effects model with absolute agreement to evaluate inter-rater consistency. The findings revealed a very strong positive correlation between the AI Agent scores and the teachers’ scores, with correlation coefficients of 0.917 and 0.902, respectively ($p < .001$). The ICC value reached 0.964, indicating excellent agreement. The AI Agent significantly improved grading efficiency, requiring approximately 15 seconds per essay, while enhancing scoring objectivity and consistency in evaluating surface-level linguistic features. However, several limitations were identified, particularly in deep semantic interpretation, pragmatic understanding, and the recognition of unconventional learner expressions. The study concluded that AI Agents possess strong potential as supportive tools for international Chinese writing assessment; nevertheless, a human–AI

collaborative scoring approach remains the most appropriate model for ensuring both efficiency and pedagogical quality in second-language writing evaluation.

Keywords: International Chinese Education, Chinese L2 Writing, Automated Scoring, AI Agent

1. Introduction

The State Council's "New Generation Artificial Intelligence Development Plan" explicitly mandates utilizing intelligent technology to reform teaching models and accelerate interactive learning systems, setting the direction for the transformation of International Chinese Education. Cai (2024) notes that 2024 multimodal vision large models, represented by GPT-4o, have pushed the boundaries of multi-sensory human-AI interaction. Applications are evolving from instruction-following "AI Copilots" toward "AI Agents"—intelligent entities integrating Large Language Models (LLM), Planning, Memory, and Tools to achieve autonomous planning and superior task-execution capabilities. This provides new tools for technology-enabled Chinese teaching. Writing is vital to a learner's linguistic competence; however, traditional manual correction is time-consuming, labor-intensive, and subjective, making it difficult to balance multiple scoring dimensions simultaneously. Utilizing technology to assist manual grading and improve scoring efficiency and consistency is now a primary research focus.

Automated Essay Scoring (AES) is one such approach, improving efficiency by extracting shallow textual features—like word count, sentence length, and basic grammatical rules—to evaluate writing via algorithms. In China, English and native Chinese AES systems are maturing, but research tailored for international Chinese essays remains scarce. In existing explorations, Ren (2004) pioneered objectively applying HSK criteria to AES using regression equations to extract key features across genres. Subsequently, Huang et al. (2014) expanded the linguistic feature set via a linear regression model, achieving 84.5% peak accuracy on same-topic essays. Zhang et al. (2020) designed a scoring system for Chinese learners based on four indicators: vocabulary level, topic relevance, sentence pattern difficulty, and expression accuracy. Wang (2022) developed a BERT-based international Chinese AES system incorporating three modules: genre/rhetoric detection, basic information statistics, and automated scoring, demonstrating strong performance and high alignment with manual grading. Additionally, Ma and Xu (2023) developed an intelligent tutoring system utilizing a "shallow textual features + multiple linear regression" approach, though it faces high development costs and promotion difficulties.

Although these AES can assist teaching and facilitate learning, their reliance on professional technical teams increases both the technical learning curve and financial investment for educators. Furthermore, the high technical barriers may limit the application effectiveness of these systems in daily teaching scenarios. In recent years, the emergence of AI Agent technology has provided a new perspective to overcome these dilemmas. Unlike traditional AES systems, essay grading via AI Agents offers advantages such as a low technical barrier, strong task execution capabilities, and excellent scalability. Without prior

programming experience, teachers can leverage platforms like Coze to quickly build personalized agents tailored to the specific needs of various teaching contexts.

However, there remains a gap in current research on AI Agent-based grading specifically designed for international Chinese writing. Ma (2026) developed an intelligent grading system embedded with large language model technology, integrating agent-based grading into the pedagogical model to achieve human-AI collaborative evaluation. Nonetheless, systematic comparative studies between AI agent scoring and human scoring remain insufficient, and the scoring validity within authentic corpora requires further empirical verification. Based on this, the present study intends to construct an AI Agent named "Essay Grading Assistant" using the Coze platform and apply it to grade narrative essays written by international students at Central China Normal University (CCNU). By comparing the scores generated by the AI Agent with those assigned by professional teachers, this study evaluates the efficiency and quality of the AI Agent in essay grading and aims to provide an efficient and easily scalable new approach for grading international students' essays, resulting in advancing the intelligent development of international Chinese education.

2. Research Objective

The research will address the following two core questions:

2.1 What is the degree of consistency between the agent's grading and manual grading?

2.2 What are the advantages and limitations of using the agent to grade essays?

3. Research Framework

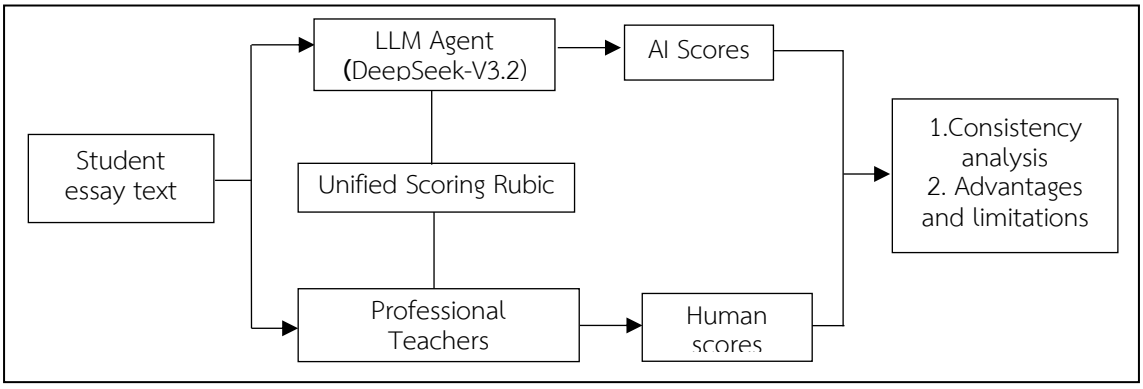


Figure 1 Research Framework

Based on a comparative analysis perspective, this study suggests the research framework illustrated in Figure 1. The research utilizes student essay texts as the input data, which are simultaneously processed by the AI Agent scoring system and evaluated by two professional instructors. Both parties independently generate scores utilizing the identical scoring rubric. This study validates the efficacy of the agent's scoring by comparatively analyzing the degree of consistency between the AI Agent's scores and those of the two human raters. Furthermore, this research adopts the comparative validation paradigm of machine versus human scoring employed by Wang (2022) in AES research. By

substituting the traditional AES system with a DeepSeek-V3.2-based AI Agent, this study evaluates the validity of the agent's scoring through consistency testing and examines its advantages and limitations in comparison to human grading.

4. Methodology

4.1 Source of the corpus and scoring criteria

4.1.1 Source of the corpus

The corpus for this study is derived from the final examination essays of international students enrolled in the Intermediate Writing II class at the International Cooperation Department of CCNU, collected from both the first and second semesters. The dataset comprises a total of 31 essays, amounting to 12,315 characters.

Among these, 16 essays are from the first semester: 15 responded to the prompt "My Room," and 1 responded to the prompt "Beautiful Central China Normal University." The remaining 15 essays are from the second semester, for which the prompt required writing about a specific person, such as "my parents, friends, or teachers." Students were required to illustrate the person's character traits through specific events and were allowed to create their own essay titles. All essays in the dataset belong to the narrative genre. These students in the Intermediate Writing II Class came from seven different countries, including Russia, Saudi Arabia, Hungary, South Korea, Indonesia, etc., with diverse native language backgrounds. There were 7 male students and 15 female students, with ages ranging from 17 to 30 years old. All students passed the HSK Level 4 examination.

4.1.2 Scoring Criteria

This study designed the scoring criteria for the narrative essays of intermediate-level students based on the HSK syllabus, the scoring criteria of Wu et al. (2019), and the scoring indicators of Xu et al. (2015). The scoring was conducted according to four dimensions: Overall Content, Linguistic Richness, Language Accuracy, and Language Fluency. The scores were divided into four grades, and each grade had different score ranges (see Table 1).

Table 1 Scoring Criteria for Intermediate-Level International Students' Narrative Writing

Grade and score	Overall Content	Linguistic Richness	Language Accuracy	Language Fluency
A (85-100)	Exceeds word count; correct formatting; substantial content and complete structure.	Rich vocabulary with accurate usage; demonstrating complex sentence structures and a high frequency of long sentences.	Very few isolated errors in character writing/punctuation; No interference with the narrative.	Smooth and fluent sentences; natural expression with coherent logic; clear and effective storytelling.

Table 1 (continue)

Grade and score	Overall Content	Linguistic Richness	Language Accuracy	Language Fluency
B (75-84)	Near required word count with minor formatting errors; adequate content, and generally complete structure; Main message easily understood.	Relatively diverse vocabulary (some inaccuracies in the meaning); Varied structures, but errors occur in complex sentences.	Small number of grammar, vocabulary, punctuation, and character errors: Fundamentally does not impede the narrative.	Generally fluent sentences, natural expressions; demonstrate basic linguistic coherence for narration.
C (60-74)	Slightly under word count; slightly under word count; multiple formatting errors; lacks substance, though basic meaning is understandable.	Demonstrates basic vocabulary (frequently inaccurate); relies heavily on simple sentences; minimal complex structures.	Frequent grammar, vocabulary, punctuation, and character errors; errors actively impede narrative fluency.	Mediocre fluency; poor coherence and unclear expression requiring reader effort to comprehend.
D (0-59)	Essay is too short and has formatting mistakes; content is not organized; hard to understand overall content.	Use very few words and make many mistakes; sentences are and often not complete.	Serious grammar mistakes, many wrong characters/punctuation errors; very hard to follow the story.	Unsmooth sentence with disconnect with each other; confusing ideas; hard to understand the text

4.2 Construction of the AI Agent

This study utilized the Coze platform to construct the "Essay Grading Assistant" agent. The selection of this platform features several key advantages: first, its no-code nature allows users to configure agents without prior programming experience; second, its extensive feature set supports advanced functionalities such as plugin integration, knowledge base uploads, and workflow design; and third, its ease of deployment ensures that the agent can be rapidly implemented within educational settings upon completion.

Compared to the direct application of general-purpose large language models (LLMs) such as ChatGPT or ERNIE Bot, the Coze platform is considered to be more suitable for the requirements of this study. While generative artificial intelligence (Gen AI) products possess potential for international Chinese language teaching, their lack of domain-specific expertise results in certain deficiencies when evaluating international Chinese essays; notably, some models may produce content where it is difficult to distinguish truth from fiction. Although some chatbots that support knowledge base uploads (e.g., ChatO, Zhipu Qingyan) can be fine-tuned for specific domains, their functionality is largely restricted to conversational interaction, which fails to meet the complexities of comprehensive grading. In contrast, AI Agent technology-characterized by robust task planning, execution capabilities, and high functional scalability-better aligns with the study's requirements for personalized and professionalized essay evaluation.

The AI agent configuration page is found within the "Coze Programming" section. By selecting "AI Agent Development," a personalized AI agent can be configured. The specific development workflow is as follows:

1) Defining basic configuration including its name, functional description, persona (role), and response logic.

2) Selecting the Appropriate Mode and Large Model, this study selected the Single Agent (LLM mode), which is an agent with a straightforward logical structure. Currently, the Coze platform offers general-purpose models such as Doubao and DeepSeek. Following testing and tuning, this study selected DeepSeek-V3.2 as the foundational large model.

3) Adding plugins, a Chinese Word Segmentation plugin, an Optical Character Recognition (OCR) plugin for converting images to text, and a Document Analysis plugin were added. These allow the agent to accurately count words and recognize text from various image and document formats.

4) Uploading knowledge base and professional documents, such as essay grading standards and analytical scoring rubrics, these help the model perform accurate analysis and judgment.

5) Designing workflow, workflows help standardize tasks and allow for repeatability. The setup involved: A Start Node where a variable was set for the user-uploaded essay; Two LLM Nodes (both powered by DeepSeek-V3.2): one LLM Nodes for composition analysis and the other for essay scoring, lastly, an End Node to output the finalized analysis and scoring results. Linking these four nodes completed the workflow configuration.

6) Preview and Debugging: sample essays were uploaded on the orchestration page to preview the results and fine-tuned any areas where the output was suboptimal.

7) Publication: The finalized AI Agent was officially deployed for use.



Figure 2 Coze Platform Editing Interface

4.3 Application Procedure

The final examination for international students in the Intermediate Writing II class was conducted as a closed-book test. The exam consisted of three sections: sentence rewriting, paragraph imitation, and a topic-based essay. The total time was 90 minutes, with a maximum score of 100 points. The topic-based essay accounted for 70 points. This study collected the written exam papers of 16 students in the first semester and 15 students in the second semester. After being scanned to photograph, these papers were returned to the instructors. The scanned answer sheets were cropped to isolate the topic-based essays and uploaded to the "Essay Grading Assistant" AI Agent for analysis and scoring. During the application of the AI Agent, it was observed that the OCR and document interpretation plugins displayed certain limitations. Due to the illegible handwriting on some of the answer sheets, the Agent could not completely and accurately recognize and transcribe the original text. To ensure the

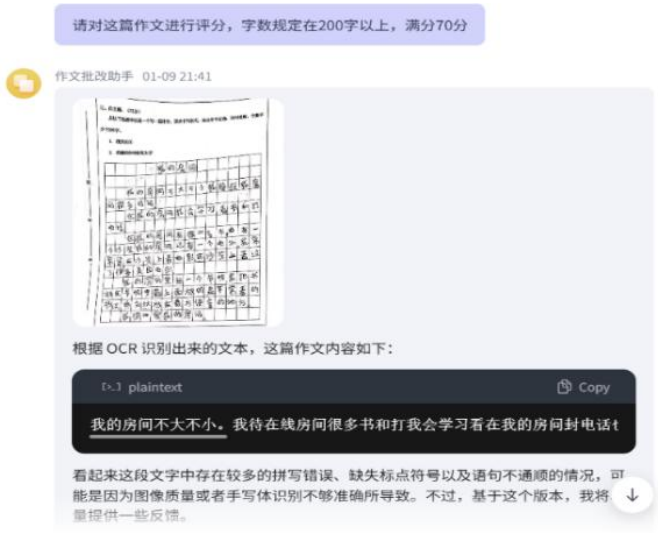


Figure 3 Scoring Interface of the "Essay Grading Assistant”

reliability and accuracy of the final scores, a manual review and error-correction process was implemented following the Agent's initial text recognition. Once the transcriptions were manually verified, they were processed again by the AI Agent for final analysis and scoring, thereby generating the automated grading results.

The study invited two university instructors with over five years of experience teaching Chinese writing courses to serve as a human rater. Referring to the scoring criteria above, raters independently scored the 31 final exam answer sheets. The scoring process was conducted without mutual interference, and the scores were compiled by the researchers upon completion. This study employed Spearman's rank correlation analysis to test the correlation between the agent's scores and the manual scores. The Intraclass Correlation Coefficient (ICC; two-way random effects model, absolute agreement) was used to assess the consistency between the agent's and manual scores.

5. Results

5.1 Consistency Analysis Between Agent and Manual Scores

The study first compiled and analyzed the scores of the 31 final exam papers (with a maximum score of 70) graded by the "Essay Grading Assistant" agent and two professional teachers. There were minor differences between the mean scores of the agent and those of the two professional teachers, with the teachers' scores being slightly higher as shown in Table 2.

Table 2 Descriptive Statistics of AI Agent and Human Ratings

Variable Name(s)	Sample Size	Highest Score	Lowest Score	Mean Score	*SD*	Median	Variance	Kurtosis	Skewness
AI Agent's grading score	31	65	32	54.032	7.445	55	55.432	2.176	-1.287
Teacher 1's grading score	31	65	35	54.806	7.418	57	55.028	1.558	-1.198
Teacher 2's grading score	31	64	33	54.774	7.5	56	56.247	2.119	-1.312

The three sets of data were subjected to a correlation test using Spearman's rank correlation analysis. The results indicated that the correlation coefficients between the agent and Teacher 1; and between the agent and Teacher 2, were 0.917 and 0.902 respectively ($p < 0.001$), both showing a very strong positive correlation. The correlation coefficient between the two teachers was 0.953 ($p < 0.001$), demonstrating that the scoring trends among the three were highly consistent.

Table 3 Correlation Analysis Between AI Agent and Human Ratings

	AI Agent's grading score	Teacher 1's grading score	Teacher 2's grading score
AI Agent's grading score	1	0.917	0.902
Teacher 1's grading score	0.917	1	0.953
Teacher 2's grading score	0.902	0.953	1

Based on this, to examine the agreement between AI and manual scoring, the study utilized the ICC to conduct an inter-rater reliability analysis for the three sets of scores (AI Agent, Teacher 1, and Teacher 2). Although the score data followed a skewed distribution and did not fully satisfy the normality assumption for analysis of variance, ICC remains a widely used and robust indicator for reliability analysis with non-normal data. A two-way random effects model with absolute agreement was adopted. The results showed that the single measures ICC value for the three sets of scores was 0.964 ($p < 0.001$). According to the evaluation criteria by Cicchetti (1994), where an *ICC* > 0.90 is considered "excellent," the ICC value in this study reached 0.964, indicating excellent consistency between the agent's scores and those of the two teachers.

Table 4 Consistency Analysis Between AI Agent and Human Ratings (ICC)

Term(s)	*ICC*	95% Confidence Interval		*F*			
		Lower Limit	Upper Limit	Value	*df1*	*df2*	P
Single Measures ICC (1, 1)	0.964	0.94	0.982	86.695	30	62	0.000
Average Measures ICC (1, k)	0.988	0.979	0.994	86.695	30	62	0.000

In summary, the "Essay Grading Assistant" agent developed in this study demonstrates good inter-rater reliability, and its scoring results are highly consistent with manual grading. This finding suggests that the agent has strong potential for application in the grading of intermediate Chinese writing for international students.

5.2 Advantages and Limitations of AI Agent Scoring

5.2.1 Advantages of the "Essay Grading Assistant" AI Agent

5.2.1.1 Enhancing Essay Correction Efficiency

Traditional manual evaluation by instructors is time-consuming and labor-intensive. In contrast, the AI Agent efficiently completes three primary tasks in approximately 15 seconds: computing surface-level linguistic data, assigning specific scores, and formulating targeted writing strategies. By reducing the grading burden, this tool improves overall assessment efficiency and allows educators to focus on personalized writing instruction. Additionally, the Agent's strategy recommendations

serve as a valuable reference for generating tailored feedback, providing students with clear directives to enhance their writing skills.

5.2.1.2 Ensuring Objectivity and Accuracy in Scoring

Manual grading inherently carries some subjectivity and often struggles to evaluate multiple scoring dimensions simultaneously. The AI Agent, on the other hand, follows a systematic approach. It first conducts a detailed analysis of the essay to count errors in vocabulary and sentence structure. Then, it performs a multi-dimensional evaluation based on the scoring rubrics uploaded to its knowledge base and its programmed workflow, ultimately combining these into a total score. This standardized and objective grading process effectively minimizes the impact of personal preferences or subjective human judgment, ensuring the objectivity and accuracy of the results. Additionally, the Agent analyzes the essay from multiple perspectives to guarantee a comprehensive evaluation. For example, it evaluates linguistic accuracy based on surface-level data like the number of incorrect words, pinyin usage, and typos; it judges linguistic fluency based on sentence length and the number of flawed sentences; and it assesses linguistic richness based on the variety of sentences and the use of rhetorical devices.

5.2.1.3 Universal Applicability and Adaptability

For the Coze platform selected for this study, users can easily design an AI Agent tailored to their specific needs without requiring any programming background, making the operation simple and fast. Compared to developing a complete, standalone automated essay correction system from scratch, creating a "Essay Grading Assistant" Agent requires significantly less financial and technical investment. Moreover, to accommodate a wide variety of writing assignments, users simply need to adjust the corresponding variables and parameters on the workflow page or directly input the writing prompt into the chat interface. The AI Agent can quickly adjust to meet these different requirements, demonstrating remarkable flexibility and convenience.

5.2.2 Limitations of the "Essay Grading Assistant" AI Agent

5.2.2.1 Instability of Platform Plugins

Although the Coze platform offers a variety of plugins, they require certain operational costs and carry the risk of being suddenly shut down. When using the "Essay Grading Assistant" to process essays in JPG or PDF formats, the dependent OCR plugin and the Word Reader plugin exhibit unstable performance in transcribing and recognizing the text. For instance, when an essay in the same format is uploaded to the platform multiple times, the plugins might initially recognize the text normally. However, they may subsequently display an error message regard an error in extracting the text from essay and impacts the Agent's efficiency in executing essay correction tasks.

5.2.2.2 Lack of Depth in Content Understanding

While shallow linguistic features can be evaluated for language fluency, accuracy, and richness using designed rubrics, deep semantic understanding cannot be achieved through rubrics alone. Instead, it relies entirely on the interpretation capabilities of the selected LLM, which cannot always

guarantee the quality of the analysis. Moreover, essays written by international students often contain numerous typos and incorrectly used characters, which can further confuse the LLM's understanding of the overall content. For example, a student wrote the phrase "第一种早人房，第二种公人房" (English translation: "the first type is an *early*-person room, the second type is a public-person room") to describe room types. The student's actual intention was to express the choices of a *single* room (单人间) and a double room (双人间). Although the "Essay Grading Assistant" successfully detected the typo "早" (early) and suggested changing it to "单" (single). However, it misunderstood the intended meaning of "公人房" (public-person room) and incorrectly suggested changing it to "公共间" (public space). This suggestion clearly does not align with the practical logic of Chinese usage, reflecting the AI Agent's lack of a deep semantic understanding and pragmatic judgment.

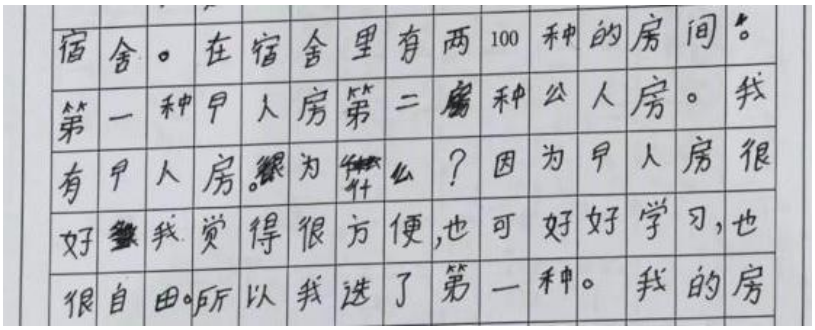
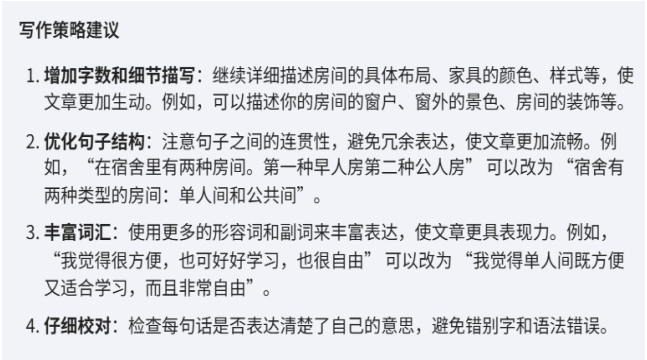

宿舍。在宿舍里有两100种的房间。
第一种早人房第二种公人房。我
有早人房。跟为什么？因为早人房很
好。我觉得很方便，也可好好学习，也
很自由。所以我选了第一种。我的房

Figure 4 Original Student Essay Excerpt


写作策略建议

1. **增加字数和细节描写**：继续详细描述房间的具体布局、家具的颜色、样式等，使文章更加生动。例如，可以描述你的房间的窗户、窗外的景色、房间的装饰等。
2. **优化句子结构**：注意句子之间的连贯性，避免冗余表达，使文章更加流畅。例如，“在宿舍里有两种房间。第一种早人房第二种公人房” 可以改为 “宿舍有两种类型的房间：单人间和公共间”。
3. **丰富词汇**：使用更多的形容词和副词来丰富表达，使文章更具表现力。例如，“我觉得很方便，也可好好学习，也很自由” 可以改为 “我觉得单人间既方便又适合学习，而且非常自由”。
4. **仔细校对**：检查每句话是否表达清楚了自己的意思，避免错别字和语法错误。

Figure 5 Suggestions provided by the AI Agent

5.2.2.3 The standardized grading approach ignores each student’s differences.

When dealing with Chinese language learners from diverse cultural backgrounds and varying learning needs, the "Essay Grading Assistant" applies a uniform standard to correct essays. To a certain extent, this fails to observe the individual differences among learners. For instance, for students from non-character cultural spheres (countries that do not traditionally use Chinese characters), Chinese writing is inherently challenging. Applying strict correction standards to these students can undoubtedly

dampen their enthusiasm for writing and reduce their interest in learning Chinese. Furthermore, learners with different goals require different focal points in essay correction. Relying on a standardized model for grading and evaluation will fail to meet students' personalized developmental needs.

6. Conclusion and Discussion

Analysis of 31 essays scored by the DeepSeek-V3.2 AI agent and two professional instructors reveals extremely high consistency (ICC = 0.964). Although the instructors scored an average of 0.758 points higher, the closely aligned variances indicate similar score distributions. This demonstrates the AI's excellent adaptive capabilities in comprehending and effectively applying the uploaded scoring rubrics. The underlying mechanisms can be explained from three perspectives:

First, the application of prompt strategies. Xiang and Huang (2025) demonstrated that few-shot designs using the Chain-of-Thought (CoT) strategy yield the best scoring performance, rivaling or exceeding State-of-the-Art (SOTA) fine-tuning levels. In this study, the agent utilizes a prompt template that requires specific key data outputs (see Figure 6). This approach activates the model's reasoning capabilities, enabling true comprehension of the scoring criteria rather than mere keyword matching, thereby enhancing grading accuracy.

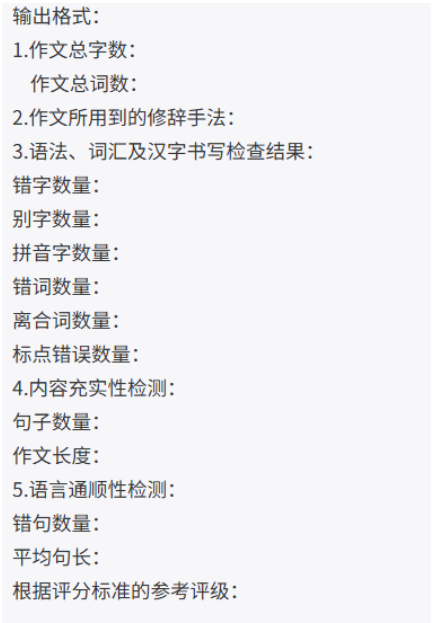


Figure 6 AI Agent Output Configuration

Second, the implementation of workflows. This study designed a workflow on the Coze platform comprising "Essay Analysis→Essay Scoring→Essay Evaluation." This decomposition of the scoring process into reusable, standardized nodes significantly reduce the randomness of the model's outputs.

Third, the generalization capability of LLMs themselves. Unlike traditional models such as BERT, which require a large amount of labeled data and significant computational power for fine-tuning, LLM-

based agents can demonstrate strong adaptability in few-shot prompts. This implies that in authentic pedagogical settings, instructors can construct high-quality scoring agents by optimizing prompts and establishing workflows, without having to rely on specialized technical teams.

Furthermore, this research found that the AI agent has a distinct advantage in grading efficiency (15 seconds/essay), scoring objectivity, and the identification of shallow linguistic features. These advantages stem from the LLM's parallel computing capabilities and its precise calculation of statistical indicators that human instructors find arduous to accomplish within a brief timeframe.

However, the AI agent still occupies significant limitations in deep semantic understanding and the recognition of unconventional expressions. Ma Ruiling's (2026) research similarly highlighted the agent's deficiencies in providing deep pragmatic guidance. This limitation is primarily correlated with the agent's training corpus: current large models are trained predominantly on standard Chinese texts, lacking sufficient exposure to the interlanguage features of second language learners (e.g., typographical errors, word order confusion, and semantic leaps). Therefore, the model is easily disturbed when processing unconventional expressions. This indicates that AI agents cannot yet entirely replace human scoring; human-AI collaboration represents a more realistic and effective approach at present.

In summary, as a low-barrier, highly efficient assistive tool for essay grading, the AI Agent holds broad application prospects in teaching Chinese as a second language writing. It can effectively alleviate human instructors' burdens, particularly in the automatic identification of and feedback on shallow linguistic features. However, constrained by current technological limitations regarding semantic comprehension and adaptation to individual differences, the AI Agent is better suited as an instructional aide rather than a complete replacement for human grading. Future research should expand the sample size, diversify essay genres, optimize text recognition technologies, and explore the long-term impact of human-AI collaborative scoring on the development of learners' writing proficiency.

7. Recommendations

7.1 Multi-dimensional Human-Machine Collaborative Scoring

AI Agent scoring demonstrates significant advantages in correcting surface-level linguistic features, whereas manual human review excels at grasping the deeper meaning and content of an article. Given their distinct scoring strengths, it is highly recommended to combine the AI Agent with human review to construct a dual-channel collaborative scoring system. Specifically, the AI agent can be assigned to evaluate fundamental linguistic forms and perform basic scoring tasks, thereby liberating teachers from paying too much attention to the basic burdens. This enables teachers to dedicate their efforts to guiding and assessing the cognitive depth and emotional nuances of students' writing and achieving a human-AI collaboration.

7.2 Optimizing the Agent's Scoring Standards and Algorithms

To enhance the Agent's essay correction capabilities, developers should collect diverse writing corpora—including compositions from various cultural backgrounds, proficiency levels, and writing

genres—to enrich the Agent's learning database and strengthen its text recognition and comprehension abilities. The Agent's scoring standards and algorithm settings should be regularly updated and optimized to ensure it can more flexibly adapt to students' personalized developmental needs. Developers might consider adding dynamic model nodes for student essay analysis within the workflow. This would allow the system to track and analyze students' writing portfolios over time, thereby providing teachers with a more targeted, evidence-based foundation for instruction.

7.3 Improving Teachers' Information Literacy

In the era of artificial intelligence, the role of the teacher has undergone profound changes. Teachers are no longer merely transmitters of knowledge; they have become guides for students' autonomous learning, developers of digital educational resources, and practitioners of intelligent teaching. Liu (2024) points out: "The concept of teachers' information literacy has further expanded, encompassing multiple dimensions such as the understanding and application of AI technology, the creation and management of intelligent teaching environments, and the capacity for human-machine collaborative instruction." A teacher's information literacy is the key to driving educational modernization. Therefore, the channels for cultivating this literacy should be broadened to achieve diversified and personalized training pathways. Doing so will enable teachers to better utilize artificial intelligence technology to support their instruction, thereby promoting the innovation of teaching models and the continuous integration and upgrading of educational resources.

7.4 Expanding the Breadth and Depth of Agent Applications

Constrained by natural class sizes, this study utilized convenience sampling to select final essays from intermediate-level classes for analysis, which resulted in a relatively limited sample size. As a preliminary exploration into the application of AI agents for grading Chinese essays, this small sample size presents certain limitations in terms of statistical power. Future research could further expand the sample size by incorporating multi-genre essays written by learners from diverse national backgrounds and proficiency levels. This will help verify the applicability and generalizability of AI agents across varied educational settings.

8. References

Cai, J. (2024). Zhuliu Meiti AI Agent-xia Yidai Zhineng Quanita Shengchan Chuanshou Tixi De Maodian [Mainstream Media AI Agent: The Anchor of the Next-Generation Intelligent All-Media Production and Communication System]. *Media Science and Technology of China*, *11*, 13-17. https://doi.org/10.19483/j.cnki.11-4653/n.2024.11.002

Huang, Z., Xie, J, & Xun, E. (2014). HSK Zidong Zuowen Pingfen De Tezheng Xuanqu Yanjiu [Study of Feature Selection in HSK Automated Essay Scoring]. *Computer Engineering and Applications*, *50*(06), 118-122, 126. https://bit.ly/4vkqQoX

Liu, L. (2024). Rengong Zhineng Shidai Jiaoshi Xinxi Suyang Tisheng Lujing Tansuo [Exploring the Path to Improving Teachers' Information Literacy in the Era of Artificial Intelligence]. *China New Telecommunications*, *26*(22), 150-152. https://bit.ly/4uKlPoN

Ma, R. (2026). Da Yuyan Moxing Funeng Zhongwen Eryu Zuowen Zhineng Pinggai De Yingyong Yu Pingjie [Application and Efficacy Assessment for Large Language Models Enabled Intelligent Evaluation & Correction of L2 Chinese Writing]. *Language Teaching and Linguistic Studies*, *47*(01), 13-23. https://bit.ly/3SoO26W

Ma, R., & Xu, J. (2024). Shuzhi Shidai Guoji Zhongwen Xiezuo Zhihui Jiaoxue Ziyuan Chuangxin Yanfa [Innovative Development of International Chinese Writing Smart Teaching Resources in the Digital and Intelligent Era]. *Journal of International Chinese Teaching*, *11*(01), 13-23. https://bit.ly/44sg9EV

Ren, C. (2004). HSK Zuowen Pingfen Keguanhua Tantao [Exploratory Research on Objective Scoring of HSK Composition]. *Chinese Language Learning*, *24*(06), 58-67. https://bit.ly/4a7YGVS

Wang, X. (2022). *Guoji Zhongwen Zuowen Zidong Piqai Ji Fankui Yanjiu* [Research on Automatic Scoring and Feedback of Essays in International Chinese Language Education] [Unpublished master's thesis]. Beijing University of Posts and Telecommunications. https://bit.ly/4gy3ibF

Wu, J., Zhou, W., & Lu, D. (2019). Hanyu Muyu Zhe Hanyu Eryu Xiezuo Zhiliang Pinggu Yanjiu-Yi Yuyan Tezheng He Neirong Zhiliang Wei Celiang Weidu [Assessing Chinese L2 Writing Quality on Basis of Language Features and Content Quality]. *Chinese Teaching in the World, 33*(01), 130-144. https://link.oversea.cnki.net/doi/10.13724/j.cnki.ctiw.2019.01.013

Xiang, J., & Huang, W. (2025). Jiyu Dayuyan Moxing Zhinengti De Zuowen Zidong Pingfen Yanjiu [A Study on Automated Essay Scoring Using LLMs-based Agents]. *Corpus Linguistics*, *12*(01), 34-49. https://bit.ly/3QyIuGk

Xu, C., Chen, D., Wu, Q. & Xie, Z. (2015). Hanyu Zuowei Di Er Yuyan Zuowen Zidong Pingfen Yanjiu Chutan [On Automated Essay Scoring for Learners of Chinese as a Second Language]. *International Chinese Teaching and Research*, *2*(01), 83-89. https://bit.ly/4eTP43E

Zhang, H., Li, D., An, J. & Liu, Y. (2020). Mianxiang Hanyu Xuexi Zhe De Zuowen Zidong Pingfen Xitong Sheji Yu Shixian [Design and Implementation of an Automatic Essay Scoring System for Chinese Learn ers]. *Electronic Technology & Software Engineering*, *21*, 127-130. https://bit.ly/3ScDbNw

การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

A Study of Burnout syndrome for Educational institution Administrator under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

กฤตพร อ่อนแก้ว* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Krittaporn Ornkaew* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: thejaochoo@gmail.com
(Received: December 24, 2024; Revised: November 19, 2024; Accepted: December 21, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา 108 โรงเรียน และผู้บริหาร 108 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.971 รวมถึงแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานและวางแผนติดตามภาระงานอย่างชัดเจน จัดการภาระงานตามเวลาและความถนัดของบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน รวมถึงเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษาไม่ให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดและการจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกันโดยเลือกและคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา และสนับสนุนความเข้าใจในการทำงานร่วมกันผ่านการพูดคุยอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ชี้แจงบทบาทหน้าที่ชัดเจน และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อลดแรงต่อต้านและสร้างความใกล้ชิดในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางแก้ไข, ภาวะหมดไฟ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the burnout syndrome of school administrators, under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the burnout syndrome of school administrators classified according to educational institution size, and 3) propose guidelines for treating burnout syndrome among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The informants consisted of 108 school administrators. The research instruments included a 5-level Likert scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from +0.60 to +1.00 and a reliability coefficient of 0.971, as well as a structured interview. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis.

The research findings were as follows: The burnout syndrome of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was found to be at a moderate level overall. The comparison of burnout syndrome levels among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, categorized by school size, revealed no statistically significant differences overall. The guidelines for treating burnout syndrome among school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 indicated that administrators should develop skills and strategies to prioritize institutional tasks and create clear workload tracking plans. In addition, tasks should be divided into major and minor responsibilities, with systematic workload management and support mechanisms established to assist in managing workloads. Administrators should understand the roles and responsibilities of personnel and encourage task allocation based on individual interests and abilities through rational dialogue. This includes clarifying the importance of assigned tasks, supporting personnel development and training, fostering a collaborative organizational culture, and actively listening to feedback. Administrators should adhere to central policies while considering the context and mission of educational institutions to ensure that policies do not negatively impact students or schools. Policies should be carefully studied and analyzed, discussions should be organized, and collaborative approaches should be developed by selecting and prioritizing key tasks based on institutional resources. Furthermore, administrators should establish positive relationships with personnel through dialogue and public hearings, serve as role models, involve staff in decision-making processes, and build intimacy and trust. Activities should also be organized to strengthen relationships and enhance professional competencies.

Keywords: Treating Guidelines, Burnout Syndrome, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะหมดไฟ หรือ Burnout Syndrome คือ ภาวะมลพิษทางอารมณ์ที่เกิดจากการสะสมความเครียดจากการทำงานมาในระยะหนึ่ง จนเกิดเป็นความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อสุขภาพใจและกาย องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ขึ้นทะเบียนให้การรับรองภาวะหมดไฟ เป็นโรคใหม่ที่เกิดขึ้นกับผู้คนในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเร่งรีบ กดดัน จนทำให้รู้สึกหมดพลัง หมดไฟ ไร้เรี่ยวแรง หมดแรงจูงใจในการทำงานและการใช้ชีวิต ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานควรเข้ารับการการรักษาและรับการบำบัดกับแพทย์เฉพาะทางที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ทราบถึงที่มาของปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการจัดการกับปัญหาอันเป็นที่มาของความเครียด (ลัญฉน์ศักดิ์ อรรฆยากร, 2566) ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 ที่เมืองเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ขึ้นทะเบียนให้ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นโรคใหม่ที่เป็นผลจากความเครียดเรื้อรัง ในสถานที่ทำงาน ซึ่งควรได้รับการดูแลจากแพทย์เฉพาะทางก่อนจะรุนแรงและคุกคามการใช้ชีวิต ภาวะนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียด จนบางครั้งรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย ไม่หยิบจับทำอะไร รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองงานที่กำลังทำอยู่ในเชิงลบขาดความสุขสนุกในเนื้องาน หมดแรงจูงใจประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง บางรายอาจรู้สึกเหินห่างจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (รุ่งโรจน์ สมบุญเก่า, 2566)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากความเบื่อหน่ายจากการทำงาน โดยก่อนปี 1970 ยังไม่มีปรากฏการใช้คำว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ใน วารสารวิชาการ จนกระทั่งในช่วงปี 1974 Herbert Freudenberger นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน บรรยายถึงภาวะ “Burnout” หรือ “หมด(เชื้อ)ไฟ” โดยเปรียบเทียบสภาพจิตใจของคนที่ถูก ความเครียดจากการทำงานแผดเผากับตึกที่ถูกไฟไหม้จากภายใน และจากกรณีศึกษาของ Herbert Freudenberger พบว่า คนที่มีอาการ Burnout มักจะอยู่ในวิชาชีพที่ต้องคอยช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พยาบาล ครู ตำรวจ นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักจิตวิทยา ซึ่งมักจะมีอุดมคติบางอย่างที่จะทำเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคม และพยายามผลักดันตัวเองอย่างเต็มที่เพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย แต่ยิ่งพยายามก็เหมือนกับการวิ่งชนกำแพง ความผิดหวังครั้งแล้วครั้งเล่าทำให้คนเหล่านี้สร้างกำแพงขึ้นมาป้องกัน ตัวเอง ฉีดยาชาให้กับความรู้สึกอันเจ็บปวดนั้น แม้พวกเขาจะยังคงทำงานหนักเหมือนเคย แต่ภายในกลับรู้สึกว่างเปล่าและค่อย ๆ ขาดกำลังที่จะเดินหน้าต่อ (Freudenberger, 1974, อ้างถึงใน ณัฐพล พูลวิเชียร, 2565) โดยภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้องรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน และเพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเองว่า ไม่มีความสามารถที่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมองตนเองในแง่ลบ (สโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์, 2564) ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถพบได้ในบุคลากร หลากหลายบริบทที่ต้องเจอกับความเครียดเป็นเวลานานซึ่งผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงอาการแตกต่างกันออกไป เช่นหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันหรือ รู้สึกห่างเหินกับเพื่อนร่วมงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลงโดยอาการเหล่านี้อาจไม่รุนแรงมากนัก แต่ถ้าปล่อยทิ้งไว้โดยไม่ได้รับการรักษาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ หรือ ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดอยากจะลาออกจากงานส่งผลให้องค์กรได้รับผลกระทบจากการสูญเสียบุคลากรหรือผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (คณะแพทย์ศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) และยังพบว่าภาวะหมดไฟเกิดจากการสนองความต้องการขององค์กร จึงทำให้องค์กรอาจจะสร้างปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงกดดันหลาย ๆ อย่างให้กับบุคลากร ปริมาณงานมากเกินไป หรือมีความซับซ้อนสูง โดยมาพร้อมกับข้อกำหนดด้านเวลาอันเข้มงวด อาจทำให้พนักงานขาดเวลาพักผ่อน สูญเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้การที่พนักงานขาดอำนาจในการจัดการงานของตนเอง เช่น ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร ก็สร้างความรู้สึกไร้ความคืบหน้าและขาดความมั่นใจในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรอาจเผชิญกับภาวะ เครียด และเกิดผลเสียหรือปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพ เกิดการเจ็บป่วยทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจจนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด (Maslach & Jackson, 1981 อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดนโยบายลดภาระครูและบุลการทางการศึกษาผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียนได้กำหนดให้มีนโยบาย วิสัยทัศน์ที่แสดงถึงปัญหาและการป้องกันปัญหาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของบุคลการในสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสถานศึกษาเป็นองค์กรชั้นนำ สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่มาตรฐานสากลบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้มีการดำเนินการตามนโยบายลดภาระครูและบุลการทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการระบุยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ในเรื่องคืนครูสู่ห้องเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มีการดำเนินตามนโยบายในการลดภาระงานเอกสารให้กับครูเพื่อเป็นการลดภาระงานที่มากเกินไปของบุคลากร ซึ่งส่งผลไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาระงานที่ลดลงตามไปด้วย แสดงให้เห็นการตระหนักถึงภาวะหมดไฟที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้กับบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2567) และในปัจจุบันพบว่ายังมีผู้บริหารที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอันเกิดจากหลายสาเหตุ โดยส่วนหนึ่งของสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น มาจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้านองค์กร (ฉัตรชกรณ์ ระบิล และวิลาสินี จินตลิขิตดี, 2564) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะหมดไฟได้มีผู้ศึกษามาแล้ว ดังเช่น ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้องรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน และเพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเองว่า ไม่มีความสามารถที่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมองตนเองในแง่ลบ (สโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์, 2564) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จึงต้องการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟ เปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวโน้มบ่งบอกถึงการประสบภาวะหมดไฟ และจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและนำเสนอเป็นแนวทางการให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต1 ในการพัฒนางานบริหารบุคลากรของสังกัดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 142 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชีมา เขต 1 จำนวน 108 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562) กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วน ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (ผู้บริหารสถานศึกษา)
ขนาดเล็ก	63	48	48
ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ	60	60	60
รวม	**142**	**108**	**108**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.971

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ	3.64	0.96	มาก	1
2. การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.60	1.37	ปานกลาง	2
3. ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง	2.50	1.34	น้อย	3
4. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	2.46	1.48	น้อย	5
5. การขาดอิสระในการทำงาน	2.47	1.44	น้อย	4
รวม	**2.73**	**1.32**	**ปานกลาง**	

จากตารางที่ 2 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.73, S.D. = 1.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 2.60, S.D. = 1.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 2.46, S.D. = 1.48)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ	3.50	1.02	3.76	0.91	-1.41	.16
2	การขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	2.46	1.48	2.72	1.29	-.99	.32
3	ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง	2.37	1.41	2.60	1.29	-.89	.38
4	สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	2.30	1.52	2.59	1.45	-1.02	.31
5	การขาดอิสระในการทำงาน	2.36	1.50	2.56	1.39	-.71	.48
รวม		**2.60**	**1.39**	**2.85**	**1.27**	**-1.00**	**.33**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีแนวทางการพัฒนาตามรายละเอียด ดังนี้ 1) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาได้รับงานที่มีลักษณะของความเร่งด่วนบ่อยครั้ง ดังนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะและหาแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงานในสถานศึกษาและจัดตั้งแผนการติดตามภาระงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรแบ่งงานใหญ่และงานย่อย กำหนดเวลาจัดการภาระงาน และจัดตั้งฝ่ายสนับสนุนเพื่อช่วยจัดการภาระงานเร่งด่วน 2) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากรไม่ยอมรับงานและมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความยุติธรรม ดังนี้ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ผ่านการพูดคุยอย่างมีเหตุและผล และมอบหมายงานตามความถนัด โดยพิจารณาจากความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล เสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร รวมทั้งชี้แจงถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและเปิดรับฟังผลสะท้อนเพื่อสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร 3) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนโยบายจากส่วนกลางมีความขัดแย้งกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดและการจัดประชุมอภิปรายเพื่อหาแนวทางการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ โดยเลือกและคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา 4) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและการรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ เพื่อปรับปรุงตนเองโดยไม่ใช้อคติส่วนตัว การเป็นแบบอย่างที่ดีและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจ นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี รวมถึงกิจกรรมกลุ่มที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมเพื่อลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและทำให้บุคลากรเกิดความเคารพซึ่งกันและกัน และ 5) แนวทางแก้ปัญหาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันและช่วยลดแรงต่อต้านต่อการปฏิบัติงาน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

5.1.1 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงที่สุดในการจัดการและดำเนินงานของสถานศึกษา ต้องทำตามนโยบายและข้อปฏิบัติที่มีแนวทางและกรอบในการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงต้องดูแลพัฒนาการของผู้เรียนในภาพรวมแบบกว้างของสถานศึกษา ทั้งยังต้องบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย สิทธิศรัณย์กุล (2562) ได้ระบุสาเหตุที่เป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นผลกระทบจากการขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มีความรับผิดชอบในงานและความคาดหวังในการทำงานสูงมากเกินไป ทำงานที่ไม่เหมาะกับตนเองจนทำให้เกิดความเครียด ทำงานที่มีความวุ่นวายทำให้ต้องใช้พลังงานสูงจึงเหนื่อยล้าได้ง่าย และขาดแรงสนับสนุนทางสังคม และสอดคล้องกับแนวคิด Maslach and Leiter (1997, อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง, 2565) ที่ได้ระบุว่าองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) บุคคลต้องทำงานในปริมาณมาก และมีทรัพยากรที่น้อยเกินไป การปรับโครงสร้างและลดขนาดองค์การทำให้บุคคลที่เหลืออยู่มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในเวลาที่จำกัด การมีภาระงานมากขึ้นนี้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ พบว่า ด้านการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าสถานศึกษาขาดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเสมือนหัวหน้าและถือเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจเหนือตำแหน่งอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนที่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทำให้ส่งผลทางลบและขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่ไว้วางใจ การไม่เข้าใจต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา การปิดกั้นและไม่เปิดโอกาสหรือรับฟังการแสดงความคิดเห็น รวมถึงไม่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์ (2564) ที่ได้ระบุว่า ภาวะ

หมดไฟในการทำงานเป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้องรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Leiter (1997, อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง, 2565) ที่ได้ระบุว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นลักษณะการเกิดอาการอ่อนเพลีย ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ หมดกำลังกายและใจ จนส่งผลให้ตนเองรู้สึกด้อยค่า เกิดทัศนคติทางลบทั้งต่อตนเองและงาน นำไปสู่การตอบสนองต่อการทำงานที่มีความเครียดจนไม่สามารถปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดนั้นได้

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงกดดันจากภาระงานความรับผิดชอบในการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมีลักษณะเหมือนกันในทุกขนาดของของสถานศึกษา เนื่องจากนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางมาจากที่เดียวกัน ทำให้ความเครียดจากการจัดการภาระงานและบริหารสถานศึกษามีความใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การขาดความสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพบเจอในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดลักษณะของภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ของผู้บริหารตั้งแต่ยังเป็นครูก็มีส่วนช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีลักษณะที่ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Cherniss (1980, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563) ได้ระบุองค์ประกอบของสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าเกิดจากความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในงานและจากตัวบุคคล เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดอิสระในการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายหรือการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความเครียดจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีการตอบสนองต่อความเครียด ที่หลากหลายและแตกต่างกันไป ซึ่งพนักงานบางรายอาจมีการปรับเปลี่ยนเจตคติไปในทางลบ ทำให้เป้าหมายในงานลดลง ความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์การลดลงซึ่งส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานเช่นสถานศึกษามีความไม่แตกต่างกันในเรื่องของขนาดขององค์การ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563) ที่ได้ระบุว่าประสบการณ์เป็นองค์ประกอบของสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือยังไม่เคยทำงานในองค์กร เมื่อต้องประสบกับบรรยากาศในการทำงานที่ไม่คุ้นเคยและระบบงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะปรับตัวได้ดีกว่าเช่นเดียวกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสั่งสมมาตั้งแต่ก่อนรับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ประสบการณ์ที่สั่งสมมาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใดก็ตามเกิดภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจะต้องทำตามระบบบริหารที่เป็นนโยบายและข้อบังคับจากต้นสังกัด ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งทำให้ความรู้สึกทางลบที่เกิดจากระบบบริหารและนโยบายไม่ได้ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001, อ้างถึงใน ปาริฉัตร กฤษณเกษกุล, 2564) ที่ได้ศึกษารวบรวมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟ โดยกล่าวถึงรูปแบบหรือนโยบายในการทำงาน องค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีระบบการทำงานเป็นทีม จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ

ส่วนองค์การที่มีระเบียบเคร่งครัด มีระบบบริหารจัดการที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มักพบว่าพนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบบริหารของขนาดสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอส่งผลให้ภาวะหมดไฟของผู้บริหารแต่ละไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith et al. (2013, อ้างถึงใน ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร, 2563) ที่ได้สรุปองค์ประกอบสาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานว่า การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีมาตรฐาน ขาดระบบระเบียบ หรือในสถานที่ทำงานที่มีความกดดันสูง กล่าวคือ การที่บุคคลต้องทำงานในสภาพแวดล้อมสังคมที่เอารัดเอาเปรียบ มีการดูถูก กลั่นแกล้งรังแก มีการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์การ ตลอดจนการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นระบบ ขาดมาตรฐาน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งจากระบบการทำงานของสถานศึกษาพบว่าระบบการทำงานในสถานศึกษาไม่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าขนาดใดก็ตาม

5.3 จากผลการศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.3.1 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ พบว่า การพัฒนาทักษะและหาแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงาน และจัดตั้งฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันจะช่วยลดภาระของงานที่มีความเร่งด่วนและลดการเกิดภาวะหมดไฟได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาทักษะในการจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ผู้บริหารรู้จักวิธีการบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความกังวลเกี่ยวกับการต้องทำทุกอย่างให้สำเร็จภายในเวลาที่มีอย่างจำกัด นอกจากนี้การสร้างฝ่ายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความกดดันจากภาระงาน ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องแบกรับความเครียดทั้งหมดเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ที่ได้ให้วิธีการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ไว้ดังนี้ การพัฒนาทักษะในการจัดการปัญหา และความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงทักษะการสื่อสาร เจรจาต่อรอง การยืนหยัดเพื่อรักษาสิทธิ์อันชอบ ธรรมของตนเอง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของนันทาวดี วรวสุวัส (2563) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.2 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารควรสื่อสารถึงบทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบกับบุคลากรอย่างมีเหตุผล มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ เสริมสร้างกำลังใจ ชี้แจงความสำคัญของงาน สนับสนุนการอบรมพัฒนาทักษะ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสื่อสารที่ชัดเจนและมีเหตุผลจะช่วยลดความเข้าใจผิดระหว่างบุคลากร ผู้บริหารที่มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นและลดความเครียดจากการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับทักษะส่วนบุคคล การเสริมสร้างกำลังใจและชี้แจงความสำคัญของงานช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทของตนและมีความรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ซึ่งช่วยลดความรู้สึกถูกละเลยหรือไม่เห็นคุณค่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทาวดี วรวสุวัส (2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ลดภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความเข้มแข็งทางใจในการทำงาน ตลอดจนมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและสามารถจัดการกับตัวเองได้เมื่ออยู่ในภาวะเสี่ยงหรือประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้อย่างเข้มแข็ง และ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Eastern Washington University (2021, อ้างถึงใน ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร, 2564) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การพัฒนาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาประสิทธิภาพ แรงสนับสนุนทางสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง สร้างธรรมเนียมที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย

5.3.3 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาด้านระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียด จัดประชุมเพื่อหาแนวทางร่วมกัน และคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติตามนโยบายส่วนกลางโดยคำนึงถึงบริบทและภารกิจของสถานศึกษา ช่วยให้สามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมกับตามสภาพแวดล้อมและความต้องการเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายอย่างละเอียดช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจถึงความหมายที่แท้จริงของนโยบายและสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ลดการตีความผิดหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ นอกจากนี้การจัดประชุมเพื่อหาแนวทางร่วมกันเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายมากขึ้น และช่วยสร้างความรู้สึกว่าองค์กรมีการทำงานที่โปร่งใสและยืดหยุ่น การคัดกรองงานที่สำคัญตามทรัพยากรของสถานศึกษา และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ลดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างคุณค่าชีวิตส่วนตัวและระบบการทำงานในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ที่ได้กล่าวถึงแนวทาง ในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การยอมรับความแตกต่างของคน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่อาจไม่ ตรงกันไม่ด่วนตัดสินคนอื่นภายในองค์กร จะช่วยให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมคุณค่าของบุคลากรภายในองค์กรได้ระหว่างองค์กรเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของภาณุมาศ เกสรสุริวงค์ และคณะ (2566) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้ การจัดการและรับมือกับความเครียดในชีวิตประจำวัน ไม่ให้สะสมจนบั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

5.3.4 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและรับฟังอย่างจริงใจ ปรับปรุงตนเองโดยไม่มีอคติเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้าความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผ่านการพูดคุยและรับฟังอย่างจริงใจ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อใจระหว่างกัน การปรับปรุงตนเองโดยไม่มีอคติเป็นการแสดงถึงความพร้อมในการพัฒนาและเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับบุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ทำให้บุคลากรมีโอกาสรู้จักและเข้าใจกันมากขึ้น ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการทำงาน การลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งช่วยสร้างความเท่าเทียมในองค์การ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นบวกและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cherniss (1980, อ้างถึงใน ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดจากความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในงานและจากตัวบุคคล เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การขาดอิสระในการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายหรือการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (2001, อ้างถึงใน ปาริฉัตร กฤษณเกษกุล, 2564) ที่ได้ศึกษารวบรวมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟ พบว่าเกิดจากองค์ประกอบดังนี้ การสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยช่วยป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น

นอกจากนี้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่ป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

5.3.5 แนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการขาดอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันและช่วยลดแรงต่อต้านต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยให้ทุกคนเข้าใจขอบเขตและความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้การทำงานมีระเบียบและเกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างสามารถช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ได้ให้วิธีการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ไว้ดังนี้ ยอมรับความแตกต่างของคน และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่อาจไม่ตรงกัน ไม่ด่วนตัดสินคนอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของนันทาวดี วรวสุวัส (2563) ที่ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟการทำงาน ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานโดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมี องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ ลดภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความเข้มแข็งทางใจในการทำงาน ตลอดจนมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและสามารถจัดการกับตัวเองได้เมื่ออยู่ในภาวะเสี่ยงหรือประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้อย่างเข้มแข็ง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ ดังนั้นจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของงาน มอบหมายงานให้ทีมงานที่เหมาะสม กระจายความรับผิดชอบให้มากขึ้น ใช้เทคโนโลยีช่วยจัดการเวลาและงาน รวมถึงสื่อสารความต้องการและข้อจำกัดอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจ มีการจัดทำแผนและกำหนดการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานต้นสังกัด

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัด มีการสำรวจภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสังเกตทิศทางการเกิดภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางแก้ไขภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษา จึงเห็นควรให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาส่งเสริมและจัดตั้งการแลกเปลี่ยนถึงปัญหาจากการบริหารงานในสภานศึกษาเพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟจากภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษาแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

7. เอกสารอ้างอิง

กมลพร วรรณฤทธิ์. (2562). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome).* https://www.si.mahidol.ac.th/sirirajdoctor/article_detail.aspx?ID=1385

คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). *ภาวะหมดไฟ Burn Out.* https://www.si.mahidol.ac.th/Th/healthdetail.asp?aid=1385

ฉัตรชกรณ์ ระบิล และวิลาสินี จินตลิขิตดี. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, *15*(2), 60-79. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssajournal/article/view/251834/172626

ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานที่ประกอบวิชาชีพบัญชีโดยมีความสามารถ ในการฟื้นพลังเป็นตัวแปรกำกับ* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพล พูลวิเชียร. (2565). *ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพิษณุโลก* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทาวดี วรวสุวัส. (2563). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 7. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 13*(2), 603-613. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/article/view/255135/173324

ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร. (2563). *ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน* [วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6207011559_14080_15484.pdf

ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). *การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์* [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปาริฉัตร กฤษณเกษกุล. (2564). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรชัย สิทธิศรัณย์กุล. (2562). *Burnout หมดไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่งโลกยุคใหม่.* https://url.in.th/upAHP

ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ตักสิลาการพิมพ์.

ภาณุมาศ เกษรสุริวงค์, อานนท์ โหมดกลิ่น, มนัส คำฟัก, ชัชวาลย์ กันเพชร, และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2566). ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 10*(1), 15-24. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/rtna-socialj/article/view/259518/178405

รุ่งโรจน์ สมบุญเก่า. (2566). *ภาวะผู้นำหมดไฟ “จาซินดา อาเดิร์น”*. https://theactive.thaipbs.or.th/read/burnout-leaders-effect

ลัญฉน์ศักดิ์ อรรฆยากร. (2566). *ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndromes)*. https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome

วราภรณ์ เลิศวิลัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=4914&context=chulaetd

ศุภสินี พราหมณพันธุ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง* . http://www.abstract.ru.ac.th/mbacampus/AbstractPdf/2566-3-4_1711096337.pdf

สโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=6630&context=chulaetd

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2567). *เกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. https://www.korat1.go.th/

แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Guidelines for Developing Effectiveness Communication Skills for School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

กิ่งดาว ทองพระพักตร์* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Kingdao Tongprapak* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: bombamkingdao@gmail.com
(Received: October 26, 2024; Revised: November 12, 2024; Accepted: December 11, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีวิทยาฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านความหลากหลายทางการสื่อสาร และด้านความสามารถในการฟัง 3) แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาผู้รับสาร มีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่ชัดเจน วิเคราะห์ข้อเท็จจริง

ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ใช้คำและภาษาง่าย มีแนวทางในการทำงานอย่างชัดเจน กำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของงาน โดยใช้ระเบียบ ความถูกต้องเป็นเกณฑ์ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the effective communication skills of school administrators, 2) compare respondents' opinions regarding the effective communication skills of school administrators, and 3) explore guidelines for developing effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample consisted of 136 school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table, and stratified random sampling was employed using school size as the stratification variable. In addition, five individuals were purposively selected as interviewees to provide qualitative data on guidelines for developing effective communication skills of school administrators. The qualifications of the experts included success in educational administration or educational administration related to effective communication skills, an academic status not lower than the expert level, an educational qualification not lower than a master's degree, and at least 10 years of administrative experience. The data collection instruments included a five-level rating scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis with descriptive summaries.

The results of the study revealed that: The effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 were at the highest level overall and in each aspect. The comparison of respondents' opinions regarding the effective communication skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 showed no statistically significant differences overall or in most aspects; however, statistically significant differences at the .05 level were found in two aspects: communication diversity and listening ability. The guidelines for developing effective communication skills for school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 indicated that administrators should study their audience, set clear communication objectives, analyze facts carefully, ensure accuracy and credibility, and use simple language to communicate with staff and the community. Tasks should be assigned based on staff members' abilities, with clear work guidelines and systematic supervision and monitoring. Administrators should also use past experiences to evaluate work outcomes, apply clear criteria for accuracy, and promote shared goals among all staff to enhance collaborative work.
Keywords: Guidelines for Developing, Effectiveness Communication Skills, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่สำคัญภายในองค์กร การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจนโยบาย ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานขององค์การ เพราะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ทางการบริหาร อีกทั้งการสื่อสารยังเชื่อมต่อองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก (กิ่งพร ทองใบ, 2562) เว็บไซต์เครือข่ายสังคมด้านธุรกิจ เพื่อการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพหลักได้เปิดเผย 10 ทักษะ ที่องค์การต้องการมากที่สุดในปี 2023 ได้แก่ 1) ทักษะบริหารจัดการ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการบริการ 4) ทักษะผู้นำ 5) ทักษะการขาย 6) ทักษะการจัดการโครงการ 7) ทักษะการวิจัย 8) ทักษะการวิเคราะห์ 9) ทักษะการตลาด และ 10) ทักษะการทำงานเป็นทีม (LinkedIn Talent Insights, 2023) จะเห็นได้ว่าทักษะการสื่อสารจึงเป็นทักษะที่สำคัญและเป็นที่เป็นต้องการของการทำงานภายในองค์การในปัจจุบัน ทักษะการสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงความต้องการระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะการสื่อสารทั้งในการพูด การอ่าน การเขียน และการฟัง รวมไปถึงการแสดงออกด้วยท่าทาง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อให้ข้อมูลเพื่อชักจูงโน้มน้าวใจ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับเทคนิคการเสริมสร้างความพึงพอใจ การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลมีโอกาสการร้องทุกข์และแสดงความคิดเห็น ยกย่องชมเชยด้วยความเต็มใจและจริงใจ ซึ่งผู้นำจะต้องสามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม ตลอดจนเปิดกว้างและรับฟังตวามคิดเห็นจากสมาชิกและบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ในการสื่อสารกับภายในและภายนอกกลุ่ม รู้จักสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามที่ทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีกับขององค์กร (รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์, 2563)

ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะต่อการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงใจ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาจึงเป็นสิ่งพัฒนาประชากรในประเทศให้มีความรู้ ความสามารถมีเจริญก้าวหน้า ซึ่งการจะพัฒนาการศึกษาให้ดีได้นั้น คือ การพัฒนาสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดวางแนวทางการบริหารการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้เพิ่มเติม ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารจัดการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหารสถาน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีอำนาจหน้าที่จัดรูปแบบการศึกษา กระบวนการศึกษา บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ปกครองดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินของราชการและพัฒนาบุคลากร นักเรียนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) ซึ่งผู้บริหารสถานสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างสูงสุด สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดเวลา ทรัพยากรและกำลังคน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีความสุขและพอใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความความชัดเจน กระชับ ความหลากหลายทางการสื่อสาร มีความสามารถในการรับฟัง มีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เข้าใจในการรับสารและส่งสาร การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา ความสำคัญพื้นฐานของการติดต่อสื่อสารต่อการศึกษา คือ การเป็นสื่อกลางสำหรับถ่ายทอดความรู้ความคิด และเนื้อหาต่าง ๆ แก่ผู้เรียนพร้อม ๆ กัน การจัดการเกี่ยวกับการศึกษา หรือการบริหารการศึกษาก็ต้องใช้การติดต่อสื่อสาร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งยวด

จากการศึกษาทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่างกัน (ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์, 2566) การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยการก่อรูปและการพัฒนาของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีบทบาททั้งการเสริมสร้าง ปรับปรุงระบบการสื่อสาร ตลอดจนการพิจารณาใช้รูปแบบ และวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 บริหารจัดการโรงเรียนในสังกัด จำนวน 208 โรงเรียน มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 15 ศูนย์ ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การสื่อสารผลการทำงานผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นการศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาภายใต้นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาของแต่ละศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสภาพความแตกต่างนี้มาจากประสิทธิภาพทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาก่อนรับนโยบาย ในขณะที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หลังจากการปฏิบัติตามนโยบายแล้ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานแตกต่างกัน อันจะทำให้การพัฒนาสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียนไม่เท่ากัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวนี้ การพัฒนาทักษะติดต่อสื่อสารจึงเป็นแนวคิดและเป็นวิธีการจัดการเพื่อใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่ออำนวยให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งถือเป็นการพัฒนาแนวทางที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 208 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน ยุภาดี ปณะราช, 2564) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ และเพื่อให้มีความเหมาะสมในเชิงบริบทของการบริหารสถานศึกษา และในเชิงของสถิติ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	123	80
ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ	85	56
รวม	**208**	**136**

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 (2566) ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤษภาคม 2567

3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติครบทุกข้อดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา หรือบริหารการศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หรือมีวิทยาฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

3.3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา

3.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t –test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความชัดเจน	4.57	0.43	มากที่สุด	5
2. ความกระชับ	4.60	0.49	มากที่สุด	4
3. ความหลากหลายในการสื่อสาร	4.61	0.43	มากที่สุด	2
4. ความสามารถในการฟัง	4.65	0.43	มากที่สุด	1
5. การติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.60	0.44	มากที่สุด	3
รวม	**4.61**	**0.41**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถในการฟัง ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ความหลากหลายในการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

4.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้าน	ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความชัดเจน	4.56	0.45	4.58	0.42	-.26	.799
2.	ความกระชับ	4.67	0.49	4.51	0.48	1.79	.076
3.	ความหลากหลายทางการสื่อสาร	4.65	0.41	4.54	0.46	1.46	.147
4.	ความสามารถในการฟัง	4.70	0.42	4.58	0.43	1.72	.087
5.	การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.64	0.43	4.55	0.46	1.14	.257
รวม		**4.64**	**0.41**	**4.65**	**0.41**	**1.28**	**.201**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีแนวทางการพัฒนาตามรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ด้านความชัดเจน หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เชิงเทคนิค นำวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาความคิดรวบยอด มีการศึกษาผู้ฟัง วางแผนแนวทาง

4.3.2 ด้านความกระชับ ใช้คำหรือข้อความอย่างพอเหมาะ รัดกุม ในการสื่อสาร ควรสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การสื่อสารในที่ส่วนรวมจะต้องกระชับพูดคุยตามที่วางแผนไว้ ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร พัฒนาการพูดของตนเอง ฝึกพูดตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ

4.3.3 ด้านความหลากหลายทางการสื่อสาร ศึกษาบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อหาวิธีในการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่มวัย ใช้การสื่อสารในระนาบเดียวกัน ไม่ให้เกิดช่องว่างในการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการสื่อสาร กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สื่อสารให้เห็นถึงเป้าหมายความสำเร็จที่มีร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนรู้ สะท้อนปัญหาการจัดการเรียนรู้ การทำงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4.3.4 ด้านความสามารถในการรับฟังบุคลากร จับใจความสำคัญทั้งจากถ้อยคำ น้ำเสียง และท่าทาง โดยใช้ประสบการณ์เดิมมาวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ แปลความหมาย และปฏิบัติตามความสมเหตุสมผล เพื่อให้การสื่อสารบรรลุผลสูงสุด

4.3.5 ด้านการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ประเมินผลการสื่อสาร และบรรยากาศในการสื่อสารตลอดเวลา ด้วยวิธีการประเมินหลากหลายประเภท โดยใช้ระเบียบ ความถูกต้องเป็นหลักเกณฑ์ สะท้อนถึงผลการทำงานอย่างมีเหตุผล ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลสำเร็จ ปัญหาที่พบ หาสาเหตุและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม โดยยึดมติที่ประชุมเป็นหลัก

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลปรากฏ ดังนี้

5.1.1 จากผลศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสามารถในการฟัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการฟังทำให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจับใจความสำคัญ วิเคราะห์ข้อเท็จจริง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อและวางแผนการดำเนินงานได้ อีกทั้งสามารถสะท้อนผลสำเร็จและปัญหาในการทำงาน นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ขนิษฐา จิตแสง (2563) กล่าวว่า บุคคลที่รับข้อมูลจากสารหรือผู้ส่งสาร จะสามารถทำความเข้าใจสารได้อย่างชัดเจนต้องใช้ทักษะในการฟังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับสารสามารถตีความสารได้สอดคล้องตรงตามความตั้งใจของผู้ส่งสาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akua and Emmanuel (2014, อ้างถึงใน ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์, 2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารในสถานที่ทำงาน แนวทางสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า หากผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีทักษะการฟังและทักษะการสื่อสารที่ดี จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมืออาชีพผ่านการสื่อสารในเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพ

5.1.2 จากผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ด้านความชัดเจน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร เกิดเป็นปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อบุคลากรในสถานศึกษา เกิดความสนิทสนมไว้ใจซึ่งกันและกัน จะทำงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เชื้อแพทย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทักษะการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่ายการสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันนำมาซึ่งความสนิทสนมความไว้ใจสิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธ์ภาพดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสารกล้าที่จะถามกล้าที่จะออกความคิดเห็นท้วงติง และช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2562) กล่าวว่า ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์การที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารตลอดระยะเวลาในการทำงานด้านการศึกษา จึงหล่อหลอมให้เกิดประสบการณ์ ที่เกิดจากความเข้าใจในปัญหาและความท้าทายในการสื่อสารที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ผ่านการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการศึกษาและพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ผู้บริหารมีความชัดเจน ความกระชับ ความหลากหลายทางการสื่อสาร ความสามารถในการฟัง และการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษจึงมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ถาปันแก้ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐินี มหานิติพงษ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในอำเภอบุณฑริกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารตลอดระยะเวลาในการทำงานด้านศึกษา จึงหล่อหลอมให้เกิดประสบการณ์ที่จะเรียนรู้ว่าการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติทุกครั้งหลังการสื่อสาร เพื่อประเมินผลความสำเร็จของงาน สะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับบุคลากรอีกทั้งสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดเป็นการสื่อสารสองทาง และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จึงมีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุษบา สุธีธร (2564) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นกลไกควบคุมของกระบวนการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญทำให้ผู้ส่งสารสามารถประเมินความสำเร็จของข่าวสารที่ส่งออกไป มีข้อบกพร่องหรือไม่ เพื่อจะได้หาแนวทางปรับปรุงและแก้ไขให้ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วาสิตา บุญสาธร (2563) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ พนักงานจะตระหนักในตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี และช่วยให้หัวหน้างานกับพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

5.3 แนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีใช้คำและภาษาง่าย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการใช้คำและภาษาง่าย ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้ เพื่อก่อให้เกิดความชัดเจน ลดความผิดพลาดมในการสื่อสาร และอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความเข้าใจสารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการจะสื่อสาร ประกอบกับมีแนวทางหรือตัวอย่างในการ

ดำเนินงาน การดำเนินงานนั้นจะประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ (2562) กล่าวว่า ควรใช้ภาษาง่าย ๆ ในการสื่อสาร (Simplify Language) ในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้นควรใช้ภาษาในการสื่อสารที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าใจได้โดยง่าย ไม่มีความซับซ้อนของภาษา หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์หรือภาษาที่เข้าใจยาก รวมถึงการใช้ศัพท์เทคนิคต่าง ๆ เนื่องจากจะทำให้เกิดการตีความหมายผิดพลาด นำไปสู่การติดต่อสื่อสารที่ล้มเหลว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค์ (2562) กล่าวว่า ควรรู้จักใช้ภาษาเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา สื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ มอบหมายงานใหม่ด้วยการอธิบายให้ชัดเจน ชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่มีผลต่อองค์การ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความชัดเจน ดังนั้นจึงเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความคิดรวบยอด และวางแผนแนวทางการดำเนินการ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงเสนอให้หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

6.1.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทั้งตัวบุคคลและองค์กร จึงเห็นควรให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

กิ่งพร ทองใบ. (2562). *ภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขนิษฐา จิตแสง. (2563). *การสื่อสารระหว่างบุคคล จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐินี มหานิติพงษ์, สุรางคนา มัณยานนท์, สุรศักดิ์ หลาบมาลา และปิยานี สมบูรณ์ทรัพย์. (2564). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาในอำเภอบุณฑริกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *5*(1), 43-58. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247739/168481

นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษบา สุธีธร. (2564). *การสื่อสารกับการพัฒนา.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 2.

พัชรินทร์ ถาปันแก้ว. (2565). *ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023102864421229206_fulltext.pdf

ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค์. (2562). *การสื่อสารในงานสารสนเทศ.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2563). *ภาษาและทักษะเพื่อการสื่อสาร.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยิ่งขวัญ กิตติโชติพันธุ์. (2563). *แนวทางการพัฒนากระบวนการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานจัดซื้อ กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องดื่มสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3061/1/61601304.pdf

ยุภาดี ปณะราช. (2564). *สถิติเพื่อการวิจัยการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). *รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256362013_11.PDF

รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์. (2563). *พฤติกรรมองค์การ.* มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วาสิตา บุญสาธร. (2563). *การสื่อสารเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริรัตน์ วงศ์คำจันทร์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *8*(3), 825-838. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270208/181259

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). *ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนภาคเรียนที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุชานันท์ ทรงขร. (2566). *10 ทักษะที่องค์กรต้องการมากที่สุดในปี 2023*. https://techsauce.co/talentsauce/talent-insights/linkedin-identifies-the-top-ten-skills-that-businesses-will-require-in-2023

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Developing a Program to Enhance Academic Leadership of School Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

จิตรกร จันดารัตน์* และ ชัยยนต์ เพาพาน**
คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*,**
Chittakorn Chandarat* and Chaiyon Paopan**
Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: chittakorn2021@gmail.com
(Received: June 16, 2025; Revised: July 13, 2025; Accepted: August 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 348 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 และ 0.983 ตามลำดับ ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 245 ชั่วโมง โดยใช้หลักการ 70:20:10 ประกอบด้วย 5 Modules ได้แก่ Module 1 ด้านการกำหนดภารกิจของ Module 2 ด้านการบริหารหลักสูตร Module 3 ด้านการพัฒนาครู Module 4 ด้านการนิเทศการสอน และ Module 5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the current conditions, desirable conditions, and needs for enhancing academic leadership among school administrators, and 2) develop a program to enhance the academic leadership of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The research was divided into two phases. Phase 1 aimed to examine the current conditions, desirable conditions, and needs for enhancing academic leadership among school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 348 participants. The data collection instruments included questionnaires assessing the current and desired conditions, with reliability coefficients of .979 and .983, respectively. Phase 2 focused on developing a program to enhance academic leadership for school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. The informant groups consisted of five school administrators and five experts who evaluated the program. Structured interviews and evaluation forms assessing appropriateness and feasibility were employed. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and the need index.

The results revealed that the current state of academic leadership among school administrators was at a high level overall, while the desired state was rated at the highest level across all aspects. The prioritized needs, from highest to lowest, were curriculum management, setting school missions, teacher development, instructional supervision, and promoting a learning-conducive environment. The program developed to enhance academic leadership among school administrators consisted of five main components: 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) development methods, and 5) evaluation. The content was organized into five modules: Module 1 focused on defining the school mission, Module 2 on curriculum management, Module 3 on teacher development, Module 4 on instructional supervision, and Module 5 on promoting an instructional climate. The program was implemented over a total of 245 hours and followed the 70:20:10 development principle. Expert evaluations indicated that the program was highly appropriate and feasible.

Keywords: The Development of Program, Academic Leadership, School Administrator

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น สถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น สถานศึกษาจึงต้องมีภารกิจในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ การที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) เป็นการดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิด ทางการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนารอบด้านจนเต็มศักยภาพเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (ไชยา ภาวะบุตร, 2565)

ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำในสถานศึกษาจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม (ธร สุนทรายุทธ, 2551) สอดคล้องกับ พิทวัส สุดชารี (2566) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษ มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิผลในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนสามารถทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างถูกทิศทางและนำมาซึ่งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นกลไก และกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา ในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีหลักการบริหารงานวิชาการในขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับงานหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการนิเทศภายใน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่ง Christopher and Thomas (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำและการทำกิจกรรมวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและประสานงานด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ให้เป็นตามจุดหมายของหลักสูตร ตลอดจนเป็นผู้สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 การบริหารงานด้านวิชาการยังมีปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหลายประการอาทิเช่น จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่าในปีการศึกษา 2566 โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยรวมร้อยละ 37.71 เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ สพฐ. และระดับประเทศ ทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2566) ผลการทดสอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ยังไม่ประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะด้านวิชาการเพราะยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประเทศได้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อการสร้างคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ

ด้วยเหตุผลความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และมีความคาดหวังว่าการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จะได้โปรแกรมที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้และสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.1.1 ประชากรและตัวอย่าง

4.1.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรทั้งหมด 2,549 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 231 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,318 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งหมด 348 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครูผู้สอน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

4.1.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

4.1.2.1 แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเลือกแบบสอบถาม ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item Total Correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของคำถามสภาพปัจจุบัน และคำถามสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งทุกข้อใช้ได้ (สูงกว่าเกณฑ์ คือ .20 ขึ้นไป) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม คือ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .979 และค่าความเชื่อมั่นทั่งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .983

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1.3.1 แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ตอนที่ 3 สรุปประเด็นสำคัญและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2.1.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 5 คน

4.2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

4.2.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

4.2.2.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) มากกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน มากำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ รวมทั้งศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.2.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.2.3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำผลการสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2.3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์แปลความความหมาย โดยใช้แนวคิดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.26	0.58	มาก	4
2. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.23	0.65	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาครู	4.31	0.62	มาก	2
4. ด้านการนิเทศการสอน	4.28	0.67	มาก	3
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.41	0.59	มาก	1
รวม	**4.30**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีดังนี้

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31) ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26) และ ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่พึงประสงค์			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.65	0.47	มากที่สุด	3
2. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.64	0.50	มากที่สุด	4
3. ด้านการพัฒนาครู	4.68	0.44	มากที่สุด	2
4. ด้านการนิเทศการสอน	4.64	0.50	มากที่สุด	4
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.72	0.41	มากที่สุด	1
รวม	**4.67**	**0.42**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีดังนี้

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64) และ ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	4.26	4.65	0.091	2
2. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.23	4.64	0.096	1
3 .ด้านการพัฒนาครู	4.31	4.68	0.085	3
4. ด้านการนิเทศการสอน	4.28	4.64	0.084	4
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.41	4.72	0.070	5
รวม	**4.29**	**4.66**	**0.085**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร (0.096) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (0.091) ด้านการพัฒนาครู (0.085) ด้านการนิเทศการสอน (0.084) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.070)

6. สรุปและอภิปรายผล

6.1 สรุปผลการวิจัย

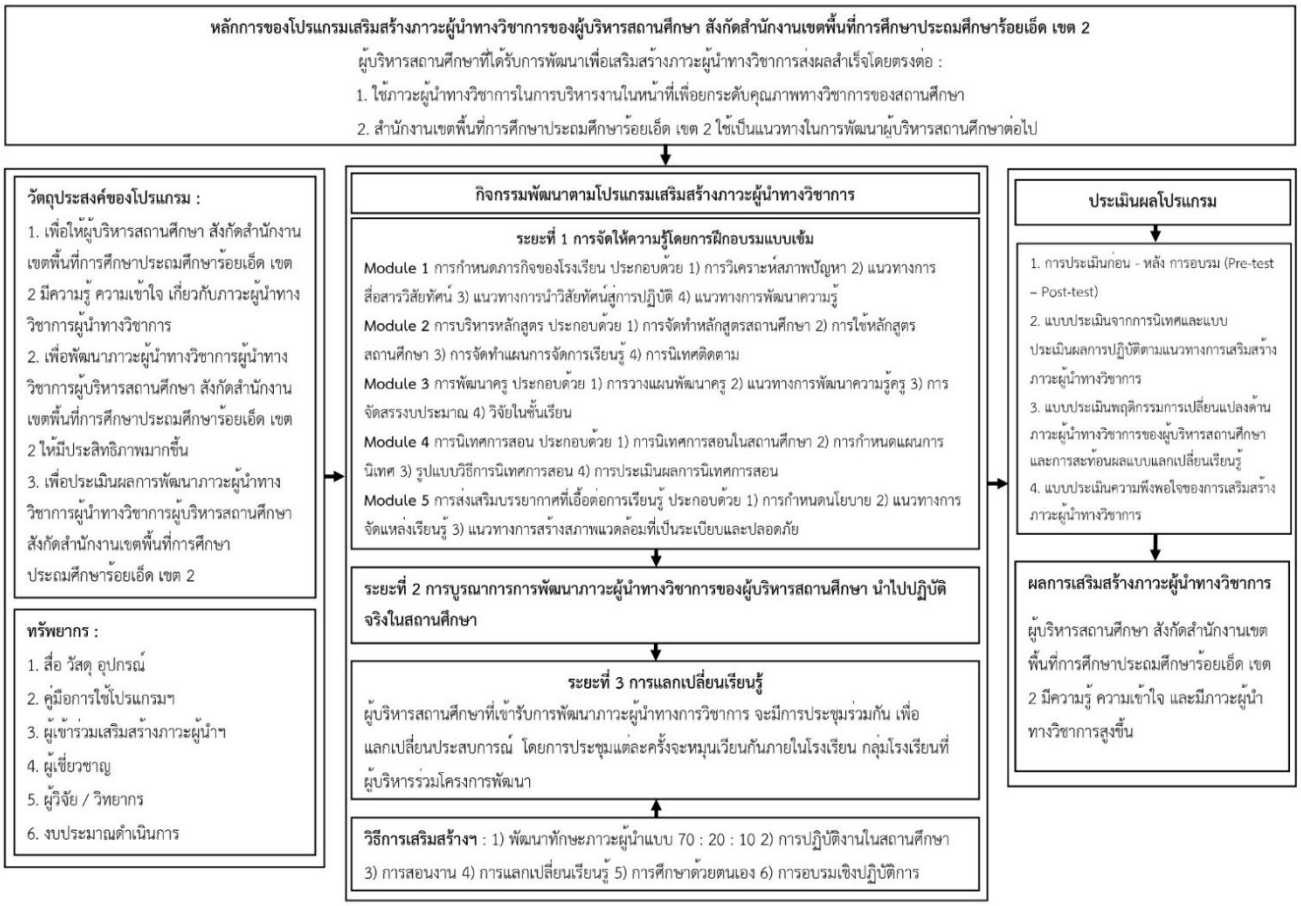
6.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า

6.1.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร

6.1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร และ ด้านการนิเทศการสอน

6.1.1.3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

6.1.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 5 Modules ได้แก่ Module 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน Module 2 การบริหารหลักสูตร Module 3 การพัฒนาครู Module 4 การนิเทศการสอน และ Module และ Module 5 การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) วิธีและกิจกรรมการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาโดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานจริง 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การสอนงาน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง และ 2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบไปด้วย 1) การประเมินผลก่อน-หลังการพัฒนา 2) การประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน



ภาพที่ 2 โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

6.2 อภิปรายผล

6.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.2.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทุกคนได้จัดทำรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการประชุมร่วมกันกับคณะครูเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการเข้านิเทศการสอนในชั้นเรียน เข้าเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษา บุคลากร นักเรียน มีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ วัลลภ ปุยสุวรรณ์ และสาวิตรี รตโนภาสสุวรรณลี (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผลวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชวพร จิมขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเกี่ยกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.2.1.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการที่สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารหลักสูตร การนิเทศการสอน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ครอบคลุม และมีวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างและแรงขับเคลื่อนหลักของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood and Jantzi (2006) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทวัส สุดชารี (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองคประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) กล่าวว่า การสร้างความปลอดภัย ให้แก่เด็กนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับ ความสุขและการมีชีวิตที่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นรู้จักป้องกันตนเองในสภาวะคับขันและจัดการกับชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวพร จิมขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเกี่ยกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการทั้งนี้เป็นเพราะ โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาให้ทันต่อสภาวะการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับบรรยากาศ โดยส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัล ระบบเครือข่าย และสื่อสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับครูและผู้เรียน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานภายในสถานศึกษา จัดให้มีห้อง IT หรือจัดให้มีมุมอนิเตอร์เน็ตสำหรับสืบค้นข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ไว้บริการครูและผู้เรียนอย่างเพียงพอจัดหาแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมสวยงาม สะอาดปลอดภัยเป็นระเบียบ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉรา นิยมาภา (2566) กล่าวว่า การดำเนินงานของผู้บริหาร

ในการร่วมมือกันจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและระดับของอารมณ์และความรู้สึกเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนให้น่าสนใจและจูงใจให้นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนรู้

6.2.1.3 ผลการศึกษาลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาครู ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร อาจเนื่องมาจาก ความต้องการให้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตร เป็นอันดับแรก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร เพราะเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และกำหนดให้การพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และหลักสูตรแกนกลาง การสร้างความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด การกำหนดมาตรการการใช้ และติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ ปุยสุวรรณ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้หลักสูตรการวางแผนดำเนินการอย่างมีการส่งเสริมของทุกกลุ่มทุกคน โดยผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับคณะครูส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาการเด็กทุกด้าน ส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนแบบใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและนำผลการพัฒนานักเรียนเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมถึงจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้แลประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood (2021) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นแกนหลักของภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม การที่ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและส่งเสริมให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้

6.2.2 ผลการออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปะระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปะระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ ดังนี้ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาภายในโปรแกรมประกอบด้วย 5 Modules ได้แก่ Module 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน Module 2 การบริหารหลักสูตร Module 3 การพัฒนาครู Module 4 การนิเทศการสอน และ Module 5 การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ 1) สภาพปัญหาหรือความต้องการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ5) การประเมินผล และ Fink (2015) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมว่า โปรแกรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ 1) สภาพปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) ทฤษฎี 4) กิจกรรม และ5) การประเมินผล เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วยเนื้อหา 5 Modules ได้แก่ Module 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน Module 2 การบริหารหลักสูตร Module 3 การพัฒนาครู Module 4 การนิเทศการสอน Module 5 การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 275 ชั่วโมง เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะต้องอาศัยการเรียนรู้และพัฒนา ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาทีหลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองตนไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม โดยนำโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre For Creative Leadership จนเป็นโมเดลในการพัฒนาและเรียนรู้ นำมาปรับใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้ โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านหลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนา สอดคล้องกับ Lombardo and Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น คือ Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังกล่าวเรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดังและมักถูกนำมาอ้างถึงว่า การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดีตามอัตราส่วน 70: 20: 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้ จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน โดยมีสัดส่วน 3 ส่วน ดังนี้ 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้ รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้ จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่าง ๆ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานสถานศึกษา พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการหลักสูตร การใช้หลักสูตรให้มีมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับคณะครูทุกคน และการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7.1.2 จากผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเอง และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

7.1.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการของชุมชนการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัด ให้กับคณะครูทุกกลุ่มสาระ

7.1.4 จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน นั่นแสดงว่า โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารของหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกันได้

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และความจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานสถานศึกษา พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรในปัจจุบัน จึงควรมีการวิจัยด้านแนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้มีประสิทธิผลต่อผู้เรียน

7.2.2 จากผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความต้องการมากที่สุด จึงควรทำวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และแนวทางการพัฒนาที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

7.2.3 ควรนำผลการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปะระถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในทางปฏิบัติให้เกิดผลอย่างแท้จริง

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชวพร จิมขุนทด และอาคม อิ่งพวง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของแก่น. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, *6*(3), 383-396. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/273516/184900

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2565* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

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

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิทวัส สุดชารี. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/2015/1/60010586027.pdf

รุจิร์ ภู่สาระ. (2545). *การเขียนแผนการสอน*. บุ๊ค พอยท์.

วัลลภ ปุยสุวรรณ์ และสาวิตรี รตโนภาสสุวรรณลี (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, *8*(2), 172–183. https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/441

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือข้อปฏิบัติและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.

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

อัจฉรา นิยมาภา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่ กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอ็นวายฟิล์ม.

David, C. & Thomas, D. A. (1989). *Leadership in Organization* (2nd ed). Prentice Hall.

Fink, A. G. (2015). *Evaluation Fundamentals: Insights into Program Effectiveness, Quality, and Value* (3rd ed). Sag.

Leithwood, K. (2021). *The SAGE Handbook of Educational Leadership*. SAGE Publications.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (2006). *Linking Leadership to Student Learning: The Contribution of Leader Efficacy*. Educational Administration Quarterly.

Lombardo, M. M. & Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Lominger.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). Harper and Row Publicat.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

A Study of Innovation Leadership of School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

จุฑารัตน์ ศิริวัฒน์ธนรักษ์* สมพร ชาลีเครือ และ ชุติมา พรหมผุย*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,*****
Chutharat Siriwattanarak* Somporn Chalikruea and Chutima Phromphui*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,*****
Corresponding author E-mail: chutharat_sir@vu.ac.th
(Received: July 13, 2024; Revised: September 25, 2024; Accepted: October 18, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมา คือ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.35) และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 under different circumstances. The research sample consisted of 123 school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00, and the reliability coefficient was .968. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, and pairwise comparison using Scheffé's method.

The research findings revealed the following: 1) The overall innovative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level (Mean = 4.40). When considering individual aspects, the highest mean was found in having a vision (Mean = 4.51), followed by leading change (Mean = 4.44), whereas the lowest mean was found in risk management (Mean = 4.35). 2) A comparison of the innovative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, categorized by administrative experience and school size, demonstrated that: When categorized by administrative experience The overall innovative leadership differed. Upon examining specific aspects, statistically significant differences at the .05 level were found in having a vision, leading change, creating a learning atmosphere and learning organization, and teamwork. When categorized by school size: The overall innovative leadership also differed. Upon examining specific aspects, statistically significant differences at the .05 level were found in having a vision, building an organizational culture, leading change, creating a learning atmosphere and learning organization, and teamwork.

Keywords: Leadership, Innovation Leadership, School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ถือได้ว่าเป็นยุคแห่งโลกไร้พรมแดน เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เกิดการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วและซับซ้อน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรู้อย่างมากมาย เกิดการเรียนรู้นอกห้องเรียน มีช่องทางการศึกษาใหม่มากยิ่งขึ้น ระบบการศึกษานั้นจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี โดยให้นักเรียนเรียนรู้จากการใช้ประโยชน์ของข้อมูลมากกว่าการท่องจำ นอกจากนี้ ทั้งในไทยและระดับนานาชาติได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดทางการเรียนรู้ เช่น PISA นั้น ได้มีการเพิ่มการประเมินใหม่ เช่น ทักษะการแก้ปัญหาในรูปแบบกลุ่ม ในประเทศไทยเองก็ได้มีการเพิ่มการประเมินทักษะศตวรรษที่ 21 ใน สูตรแกนกลาง ประเทศไทยเปลี่ยนจาก Standard-based Education เป็น Competency-based Education เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกอนาคต เทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษา แรงงานไทย และทักษะที่ต้องการในตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ประชากรมากกว่า 8.2 ล้านคนของแรงงานไทยมีความเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี

ประเทศไทยนั้นได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้กับการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายตามโครงการการศึกษายกกำลัง 2 องค์ความรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้นวัตกรรม มีความสำคัญที่จะช่วยผลักดัน ให้ทักษะต่าง ๆ เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ครู และนักเรียน เลือกใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ใช้นวัตกรรมในการสร้างสื่อและการวัดประเมินผล ครูและนักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงาน สิ่งประดิษฐ์ สามารถสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อตนเอง สถานศึกษาและประเทศชาติ โดยต่อยอดจากมาตรฐานด้านคุณภาพเพื่อนำพาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามบริบทแวดล้อม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเอง มีการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุง มีการใช้รูปแบบการบริหารที่หลากหลายเพื่อไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องนวัตกรรม บทบาทของผู้บริหารที่จะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก ทั้งในด้านของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาแนวคิดของตนเอง และการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์การให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์การ และองค์การจะมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำอาจจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และอาจมีผลกระทบต่อผู้เรียนในการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 มีนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริม พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 174 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบเคียงกับตารางเครจซีและมอร์แกน (1970, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2565) และ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและร่างแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.5 นำเสนอร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและเที่ยงตรง โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า 1.00 ทุกข้อ

3.2.2.6 ปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.968

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละฉบับให้ตรงตามตัวอย่างที่เลือกไว้แล้วเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

3.3.2 ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3.3.3 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ให้นำส่งกลุ่มอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ภายใน 30 วัน

3.3.4 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การบริหารและขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้านนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

3.4.3 การแปลความหมายในการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ยของคำตอบทั้งหมด ตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย

3.4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมติฐาน

3.5.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4. ผลการวิจัย

4.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.26	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.36	0.24	มาก	4
3. ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง	4.44	0.26	มาก	2
4. ด้านการจัดการความเสี่ยง	4.35	0.27	มาก	6
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.37	0.28	มาก	3
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.29	มาก	5
เฉลี่ยรวม	**4.40**	**0.21**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมา คือ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.35)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามข้อมูลสภาพทั่วไป

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยจำแนกตามข้อมูลสภาพทั่วไป ประกอบด้วย ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การบริหาร					
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 40)		5 – 10 ปี (n = 50)		มากกว่า 10 ปี (n = 33)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีวิสัยทัศน์	4.35	0.32	4.57	0.20	4.59	0.17
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.31	0.32	4.38	0.20	4.38	0.17
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง	4.33	0.35	4.46	0.18	4.55	0.17
4. การจัดการความเสี่ยง	4.28	0.36	4.37	0.21	4.41	0.22
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.27	0.37	4.40	0.21	4.45	0.20
6. การทำงานเป็นทีม	4.24	0.38	4.39	0.21	4.44	0.26
เฉลี่ยรวม	**4.30**	**0.29**	**4.43**	**0.13**	**4.47**	**0.12**

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยประสบการณ์การบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ประสบการณ์การบริหาร 5-10 ปี ($\overline{X}$ = 4.43) และประสบการณ์การบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 4.30)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	0.69	11.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	120	6.95	0.06		
	รวม	122	8.32			
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	120	6.88	0.06		
	รวม	122	7.02			
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	7.30*	0.00
	ภายในกลุ่ม	120	7.22	0.06		
	รวม	122	8.10			
4. การจัดการความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	2.14	0.12
	ภายในกลุ่ม	120	8.85	0.07		
	รวม	122	9.16			
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.32	4.38*	0.02
	ภายในกลุ่ม	120	8.62	0.07		
	รวม	122	9.25			
6. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	4.80*	0.01
	ภายในกลุ่ม	120	9.74	0.08		
	รวม	122	10.52			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.61**	**0.30**	**7.90**	**0.00**
	ภายในกลุ่ม	**120**	**4.61**	**0.04**		
	รวม	**122**	**5.22**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีวิสัยทัศน์	4.58	0.19	4.36	0.32	4.71	0.06
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.37	0.18	4.31	0.32	4.72	0.04
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง	4.49	0.18	4.33	0.35	4.68	0.05
4. การจัดการความเสี่ยง	4.38	0.22	4.29	0.36	4.59	0.13
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.42	0.21	4.27	0.36	4.47	0.04
6. การทำงานเป็นทีม	4.39	0.22	4.26	0.38	4.75	0.05
เฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.12**	**4.30**	**0.29**	**4.65**	**0.01**

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยขนาดของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ = 4.65) รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ($\bar{X}$ = 4.44) และสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$= 4.30)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	12.40*	0.00
	ภายในกลุ่ม	120	6.90	0.06		
	รวม	122	8.32			
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	3.19*	0.05
	ภายในกลุ่ม	120	6.67	0.06		
	รวม	122	7.02			
3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.825	0.41	6.81*	0.00
	ภายในกลุ่ม	120	7.270	0.06		
	รวม	122	8.096			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. การจัดการความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	120	8.79	0.07		
	รวม	122	9.16			
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	4.18*	0.02
	ภายในกลุ่ม	120	8.64	0.07		
	รวม	122	9.25			
6. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.41	5.02*	0.01
	ภายในกลุ่ม	120	9.70	0.08		
	รวม	122	10.52			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.64**	**0.32**	**8.41***	**0.00**
	ภายในกลุ่ม	**120**	**4.58**	**0.04**		
	รวม	**122**	**5.22**			

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

5. สรุปและอภิปรายผล

จากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอนวัตกรรมที่สร้างสรรค์กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ตรงกับกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจของสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่า

เพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

5.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี จะสามารถตัดสินใจในการบริหารงานเชิงนวัตกรรมได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการนำนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา และ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของ คณิน คำแพง (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษาจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้นหากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรมย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมุ่งถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นหลักและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2562) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิดให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skill) โดยส่งเสริมให้ครูมีทักษะการคิดนี้ด้วย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (Trait) ที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์การให้สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์การ และองค์การจะมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา

ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้ศึกษามีประเด็นที่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

โดยนำข้อที่มีปัญหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังนี้

6.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา และวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความสนใจในการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความคิดริเริ่ม ชี้ให้เห็นแง่มุมและแนวทางใหม่ๆ ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.1.3 ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างระบบการทำงานที่มีส่วนร่วมมีการเปิดโอกาสให้ครูมีการแสดงความคิดเห็นมีการวางแผนเพื่อบริหารงานในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง

6.1.4 ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานกับความเสี่ยง มีการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา

6.1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานที่เป็นทีม รวมถึงสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6.1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพิ่มเติม

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

6.2.3 ผู้วิจัยควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขตอื่น ๆ เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ประมวลสาระ ชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณิน คำแพง. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2* [สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *14*(2), 117-128. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/9391/8501

สมบูรณ์ ตันยะ. (2565). *วิธีการวิจัย* [เอกสารประกอบการเรียน]. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570*. https://drive.google.com/file/d/1Ip8iPlijBwK6Ad1XpUyjuJQFzJXegEVE/view

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการศึกษาไทย การศึกษายกกำลังสอง*. https://moe360.blog/2020/06/08/

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Strategic Thinking Training Curriculum for Secondary School Teachers in Sarasas Affiliated Schools, Northeastern Region

โชติธนินท์ เอกธนินท์พัทธ์* และ ชูเกียรติ วิเศษเสนา**
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,**
Chotthanin Ekthaninphat* and Chookiat Wisetsena**
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,*****
Corresponding author E-mail: nasirichanok_panam@hotmail.com
(Received: October 16,2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 9, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และ 3) ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีการดำเนินงานวิจัย 3 ตอนประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และตอนที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ได้มาจากการกำหนดสัดส่วนโควตาโรงเรียนละ 10 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.76 2) แบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่า IOC ของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60–0.80 ค่าความยากง่ายของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22–0.53 ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28–0.65 และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 3) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่า IOC ของแบบประเมินรายข้อระหว่าง 0.60–0.80 4) แบบสอบถามความพึงพอใจโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.09–3.21 คะแนน หมายความว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน ควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.11–4.28 คะแนน หมายความว่าครูต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าที่เกณฑ์กำหนดไว้ที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน 2) หลักสูตรฝึกอบรมประกอบไปด้วยเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ ใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด 30 ชั่วโมง และ 3) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าครูผู้สอนมีความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.35 คะแนน และหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.28 คะแนน

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม, การคิดเชิงกลยุทธ์, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

This research aimed to: 1) study the current state and needs for a strategic thinking training curriculum, 2) develop a strategic thinking training curriculum, and 3) evaluate the effectiveness of the training curriculum. The research was conducted in three phases. Phase 1 involved studying the current state and needs for the training curriculum. Phase 2 focused on developing the curriculum, and Phase 3 assessed the effectiveness of the curriculum. The study population consisted of secondary school teachers in the Sarasas Affiliated Schools, Northeastern Region, during the second semester of the 2023 academic year. A sample of 30 teachers was selected using simple random sampling, with 10 teachers from each school. The research instruments included: 1) a questionnaire on the current state and needs for the training curriculum, with item-level IOC values ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of .76; 2) a test measuring knowledge and understanding of strategic thinking, with item-level IOC values ranging from 0.60 to 0.80, item difficulty indices between 0.22 and 0.53, item discrimination indices between 0.28 and 0.65, and a reliability coefficient of .79; 3) a curriculum appropriateness evaluation form with item-level IOC values ranging from 0.60 to 0.80; and 4) a satisfaction questionnaire, with item-level IOC values ranging from 0.57 to 1.00 and a reliability coefficient of .74. Data analysis was conducted using mean values, which were compared with expert-defined criteria.

The findings indicated that teachers' current knowledge of strategic thinking ranged from a mean of 3.09 to 3.21, reflecting a moderate level of understanding below the threshold of 3.51. Teachers expressed a high need for training, with mean scores ranging from 4.11 to 4.28, exceeding the threshold of 3.51. The developed training curriculum consisted of five modules: 1) goal setting, 2) hypothesis development for achieving goals, 3) selecting appropriate alternatives, 4) planning, and 5) forecasting and predicting scenarios, and was implemented over a total of 30 hours. The effectiveness of the curriculum was demonstrated by a statistically significant improvement in teachers' strategic thinking knowledge after training ($p < .05$). Overall satisfaction with the curriculum was high (mean = 4.35), and the curriculum was evaluated as highly appropriate (mean = 4.28).

Keywords: Training Curriculum, Strategic Thinking, Curriculum Development

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในสภาวะการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ได้นั้น พลเมืองต้องมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง การเตรียมพลเมืองภายใต้ความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การจัดการศึกษาที่บ่มเพาะคนไทยให้เป็นคนไทยที่มีศักยภาพสอดรับกับการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่จำเป็นและที่ควรจะเป็นในโลกแห่งศตวรรษนี้ คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ เน้นบูรณาการ เชื่อมโยงสาระการสอนที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพครูอย่างมาก (นลินี ณ นคร, 2561) การที่จะทำให้บังเกิดผลตามที่กล่าวมา ครูจะต้องมีระบบแห่งการสอนที่ดี รู้จักเทคนิคในการวางแผนการสอนที่ดี ซึ่งปัจจุบันโลกได้วิวัฒนาการไปอย่างไม่หยุดยั้ง แนวคิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนก็ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของโลกเช่นกัน ได้มีเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอนที่ดีนั้นจะต้องปลูกฝังชักจูงให้ผู้เรียนเกิด

ปัญญา เกิดความคิด เกิดเจตคติและประพฤติปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ โดย สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2554) ได้เสนอแนวคิด Systems Approach ซึ่งเป็นแนวคิดในการสอนที่จะทำให้บังเกิดผลตามข้างต้น ซึ่งโดยหลักวิชาแล้ว Systems Approach เป็นวิธีการคิดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา หรือ การแสวงหาวิถีทาง เพื่อแก้ปัญหาให้ได้ผลตามที่ปรารถนา ซึ่งมีระบบการคิดเป็นขั้นๆ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหา, ขั้นที่ 2 ขั้นตั้งวัตถุประสงค์, ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างเครื่องมือไว้คอยตรวจผล, ขั้นที่ 4 ขั้นเลือกวิธีการปฏิบัติ, ขั้นที่ 5 ขั้นเลือกวิธีการที่ดีที่สุด, ขั้นที่ 6 ขั้นการทดลอง, ขั้นที่ 7 ขั้นการวัดและประเมินผล และขั้นที่ 8 ขั้นปรับปรุงและการขยายการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิด Systems Approach นั้น มีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกับขั้นตอนกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย, ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ขั้นที่ 3 การหาทางเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด, ขั้นที่ 4 วางแผนการไปสู่เป้าหมาย, ขั้นที่ 5 วางแผนคู่ขนาน, ขั้นที่ 6 จำลองสถานการณ์, ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติการตามแผน และขั้นที่ 8 การประเมินผลโดยการคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยการค้นหาวิธีการและการวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งที่จะประสบความสำเร็จบางอย่าง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2562) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนที่กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติวิชาชีพของครูเพราะครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้หรือทักษะตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว ยังเป็นกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาแบบวัดและประเมินผลผู้เรียน นอกจากนี้บางโรงเรียนครูผู้สอนยังมีบทบาทและภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานการสอน อาทิเช่น ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปกครองหรืองานอภิบาลนักเรียน ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูแนะแนว ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายงานประกันคุณภาพภายใน หรือแม้กระทั่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆตามนโยบายหรือแผนงานของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูคนใดมีหลายภาระหน้าที่แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เวลาที่จำกัด ดังนั้นการคิด เชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะการคิดค้นหาวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม การคิดวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน การคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นกระบวนการคิดที่สำคัญที่ครูควรได้รับการพัฒนา จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นกระบวนการ มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การนิเทศหลังได้รับการฝึกอบรม และการฝึกอบรมเป็นกระบวนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถและเจตคติ จะช่วยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstine, 1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2558 และ วิชัย วงษ์ใหญ่, 2540) โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (Wexley & Latham, 1991) ซึ่งมีผลงานวิจัยได้ยืนยันว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีทักษะความสามารถ ความรู้ หรือเจตคติสูงขึ้นในด้านที่รับการอบรม อาทิเช่น วารุณี อัศวโภคิน (2554) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีขึ้น และวีรภัทร ไม้ไหว (2560) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบูรณาการกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนได้ และอรรถกร ชัยมูล (2561) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการวิจัยในด้านความรู้ วัฒนธรรมการวิจัย ด้านความเชื่อ วัฒนธรรมการวิจัยด้านการใช้งานวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอของครู สูงกว่าก่อนได้รับการอบรม จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการคิด

เชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ให้กับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา และนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การวางแผนการทำงาน การวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ก่อนและหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม 2) ความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม 3) ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศนครราชสีมา โรงเรียนสารสาสน์วิเทศโคราช และโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 60 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดสัดส่วนให้โควตาโรงเรียนละ 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม โดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัยประกอบไปด้วย แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูระดับชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนตรวจสอบความถูกต้องหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยเครื่องมือในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการคิดเชิงลยุทธ์ของครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับดี
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งถ้ารายการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าที่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน (ระดับดี) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และส่วนที่ 2 การศึกษาความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงลยุทธ์ของครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นมาตรวัดประมาณค่า ซึ่งเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ต้องการหลักสูตรฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งทางผู้วิจัยกำหนดไว้คือ ถ้ารายการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ระดับคะแนน 3.51 คะแนน (ระดับมาก) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการการคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการพัฒนาครูและบคลากร และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้นำมาสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์โดยประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การวัดและประเมินผล แผนการดำเนินการของแต่ละหน่วย และเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ โดยระยะเวลาในการฝึกอบรมหน่วยการเรียนรู้ละ 6 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง

2. ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับสำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบประเมินความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และแบบสอบถามความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตร

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยในขั้นตอนนี้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย 1) แบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีรูปแบบเป็นข้อสอบอัตนัย โดยมีค่า IOC ของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80 ความยากง่ายของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.22 – 0.53 ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28 – 0.65 และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 2) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมิน โดยมีค่า IOC ของแบบประเมินรายข้อระหว่าง 0.57 – 0.86 3) แบบสอบถามความพึงพอใจโดยมีค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อระหว่าง 0.60 – 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.74

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วครูผู้สอนที่ทำแบบประเมินแล้วส่งกลับมาให้กับทางผู้วิจัยต่อไป

ตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ในขั้นที่ 1 การพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมและการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างหลักสูตร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนงาน และผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะในขั้นที่ 3 การปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำจากการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมิน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่ามีความเหมาะสมไม่ต้องปรับปรุง และกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ไม่ต้องปรับปรุงตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมของแบบทดสอบวัดความรู้และความเข้าด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Paired Samples t – test)

2. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมิน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

3. วิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าต้องได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมใช้การประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา

องค์ประกอบด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	สภาพปัจจุบัน		ความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม	
	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	ผลการประเมิน
1. การกำหนดเป้าหมาย	3.21	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.11	สูงกว่าเกณฑ์
2. การตั้งสมมติฐาน	3.20	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.16	สูงกว่าเกณฑ์
3. การเลือกทางเลือกที่เหมาะสม	3.21	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.25	สูงกว่าเกณฑ์
4. การวางแผน	3.09	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.19	สูงกว่าเกณฑ์
5. การคาดการณ์และการพยากรณ์สถานการณ์	3.15	ต่ำกว่าเกณฑ์	4.28	สูงกว่าเกณฑ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินตนเองทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่ทางผู้วิจัยกำหนดที่ 3.51 คะแนน และสอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งพบว่า ผลการประเมินความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่ทางผู้วิจัยกำหนดที่ 3.51 คะแนน จึงสรุปได้ว่าครูผู้สอนควรได้รับหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมีเนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ช่วงคะแนน	ผลการประเมิน
1. ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม	3.62 – 4.37	เหมาะสม
2. ความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม	0.57 – 0.86	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	0.57 – 0.86	สอดคล้อง
4. ความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตร	0.57 – 1.00	สอดคล้อง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละรายการประเมินอยู่ในช่วงคะแนน 3.62 – 4.37 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดไว้ที่ระดับ 3.51 คะแนน ถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม และผลการประเมินความสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องและมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุงตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทดสอบวัดความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของครูผู้สอนก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	t	Sig
1. ก่อนการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	17.87	59.56	2.86	10.98*	0.00
2. หลังการทดลองใช้หลักสูตร	30	30	25.63	85.44	1.88		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมเท่ากับ 17.87 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.86 หลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 25.63 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.88 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการฝึกอบรมมากกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.33	0.79	มาก	6
2. เนื้อหาและระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.30	0.78	มาก	8
3. กิจกรรมและขั้นตอนในการฝึกอบรม	4.47	0.67	มาก	3
4. สื่อและเอกสารประกอบที่ใช้ฝึกอบรม	4.03	0.84	มาก	10
5. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.07	0.81	มาก	9
6. ความสะดวกและสวัสดิการที่ได้ในการเข้ารับการฝึกอบรม	4.53	0.67	มากที่สุด	2
7. ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับ	4.33	0.79	มาก	6
8. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรม	4.43	0.76	มาก	4
9. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรหรือโค้ช	4.40	0.76	มาก	5
10.ความคุ้มค่าและประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรม	4.60	0.61	มากที่สุด	1
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมิน	**4.35**			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมมีคะแนนระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมินอยู่ที่ 4.34 คะแนน แสดงว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์สำหรับครูผู้สอน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. หลักการและเหตุผล (ที่มาของหลักสูตร) มีความเหมาะสม	4.13	0.85	มาก	7
2. องค์ประกอบภายในหลักสูตรเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.07	0.85	มาก	10
3. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรชัดเจน และเหมาะสม	4.20	0.83	มาก	6
4. เนื้อหาสาระในหลักสูตรมีความคลอบคลุมเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ความอย่างเหมาะสม	4.10	0.83	มาก	8
5. แนวทางหรือเกณฑ์การประเมินผลหลักสูตรชัดเจนและเหมาะสม	4.07	0.81	มาก	10
6. เป้าหมายที่ต้องการหลังได้รับการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.57	0.66	มากที่สุด	2
7. กิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม สามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้และกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์	4.33	0.79	มาก	4
8. วัน เวลา และสถานที่ มีความเหมาะสม	4.67	0.59	มากที่สุด	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
9. ผู้ถ่ายทอด ผู้ฝึกอบรมหรือโค้ช มีความเหมาะสม	4.40	0.76	มาก	3
10. เล่มหลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถเป็นคู่มือไปใช้ในการฝึกอบรมได้	4.27	0.81	มาก	5
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมิน	**4.28**			

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีระดับความเหมาะสมเฉลี่ยรวมทุกรายการประเมินอยู่ 4.28 คะแนน แสดงว่าครูผู้สอนหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ที่ระดับมาก

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีผลการประเมินความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากที่ผ่านมาครูปฏิบัติหน้าที่ตามแผนปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งครูผู้สอนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือออกแบบแผนงาน นโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆเท่าที่ควร เป็นผลให้ครูผู้สอนมีโอกาสใช้และฝึกฝนการคิดเชิงกลยุทธ์น้อย และตลอดที่ผ่านมาทางโรงเรียนยังไม่มีแบบประเมินการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ประเมินครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนไม่ทราบระดับความรู้ และความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ของตนเอง และทางโรงเรียนยังไม่เคยมีหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมาก่อน จึงเป็นผลให้ครูผู้สอนมีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมและมีความเชื่อมั่นว่าหลักสูตรฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการคิดเชิงกลยุทธ์แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นจากเดิม หรือแม้กระทั่งการวางแผนเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิการ์ สุทธหลวง (2565) โดยได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่าครูยังต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการคิดการวางแผน การออกแบบการเรียนการสอนเชิงรุก จึงทำให้ครูต้องการหลักสูตรฝึกอบรมเพราะมีความเชื่อมั่นว่า การฝึกอบรมสามารถใช้เป็นโอกาสในการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานได้

5.2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่าองค์ประกอบและเนื้อหาในหลักสูตรมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยหลักสูตรฝึกอบรมประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร การวัดและประเมินผล แผนการดำเนินการของแต่ละหน่วย และเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การฝึกกำหนดเป้าหมาย 2) การฝึกตั้งสมมติฐานเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การฝึกเลือกทางเลือกที่เหมาะสม 4) การฝึกวางแผน 5) การฝึกคาดการณ์และพยากรณ์สถานการณ์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962) ที่กล่าวว่าในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นขั้นตอน 3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระ เป็นการกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้เป็นขั้นตอน การจัดลำดับเนื้อหาให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตร 7) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผลเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ อาจคาไพ (2565) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดความรู้ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โดยในการวิจัยหลักสูตรฝึกอบรมมีโครงสร้างหลักสูตรที่ประกอบไปด้วย 1) หลักการของหลักสูตร 2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 5) สื่อการเรียนการสอน และ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นอกจากองค์ประกอบที่กล่าวมาในข้างต้นแล้ว สิ่งที่ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้แก่ คู่มือหรือคำอธิบายสำหรับผู้ใช้หลักสูตร เพราะจะทำให้ผู้ดำเนินการกิจกรรมหรือ “โค้ช” ดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาหลักสูตรในงานวิจัยของ พระปลัดนนทณัฏฏ์ ศฤงคาร (2564) ซึ่งดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) สำหรับพระสอนศีลธรรม ระดับประถมศึกษา พบว่าหลักสูตรประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า ความรู้ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์หลังได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนได้รับหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมเน้นให้ครูผู้สอนถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ออกมา และเชื่อมโยงกับสถานการณ์และประสบการณ์จริง โดยใช้กระบวนการขั้นตอนการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยมี “โค้ช” เป็นผู้กระตุ้น ให้คำแนะนำ พร้อมกับการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังผู้อื่น ทำให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรภัทร ไม้ไหว (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนอบรม ผลเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียน เป็นเครือข่าย การทำงานในเชิงรุกเกิดการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างโรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และนวัตกรรมระหว่างการฝึกอบรม นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจหลังได้รับหลักสูตรฝึกอบรมและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถกร ชัยมูล (2561) โดยได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน การวิเคราะห์ประสบการณ์ และความต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม วิทยากรจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนเท่านั้น และคอยกระตุ้นให้ครูได้สะท้อนคิด ทำให้กิจกรรมเป็นที่น่าสนใจและทำให้อยากร่วมกิจกรรม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 การกำหนดนโยบายพัฒนาครู บุคลากรทางศึกษา รวมไปถึงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ควรเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ในแผนปฏิบัติการตามนโยบายของโรงเรียน เนื่องจากการการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการคิดที่สำคัญที่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา

6.1.2 โรงเรียนในเครือสารสาสน์ควรสนับสนุนให้ ครู บุคลากรทางศึกษา และผู้บริหารได้รับความรู้ และการฝึกประสบการณ์ การพัฒนาด้านการาคิดเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีการพัฒนานโยบายในการพัฒนาการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารตลอดเวลา จึงต้องอาศัยความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมาย วางแผน และหาวิธีทางเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายนั้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.2.1 การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ควรศึกษาสภาพปัญหา สภาพแวดล้อม และความต้องการพัฒนาด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ แล้วปรับองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม สื่อ ลักษณะกิจกรรม การวัดผลและการประเมินให้เหมาะสมกับบริบทความต้องการ ช่วงเวลา จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละโรงเรียน จะทำให้การใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2.2 ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (โค้ช) ควรศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เป็นโค้ช ควรมีทักษะความสามารถ องค์ความรู้ ความสามารถในการนำเสนอ การจัดกิจกรรม การโน้มน้าวให้ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะได้ผลที่ถูกต้องสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้

6.2.3 ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในส่วนของ ตัวอย่างหรือแบบฝึกประสบการณ์ให้หลากหลายและตามบริบทสภาพสังคม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลองใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์กับปัญหาหรือสถานการณ์ที่หลากหลายและตรงตามสภาพปัจจุบัน

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.3.1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมความสามารถหรือทักษะด้านอื่นๆที่มีความจำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพของครูเช่น หลักสูตรฝึกอบรมด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์

6.3.2 ศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผนโครงการและกิจกรรม สำหรับครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2562). *การคิดเชิงกลยุทธ์ Strategic Thinking*. ซัคเซส พับลิชชิ่ง.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นลินี ณ นคร. (2561). *การออกแบบการวัดประเมินการคิด*. สันติศิริการพิมพ์.

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

พระปลัดนนทณัฏฏ์ ศฤงคาร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาตามแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) สำหรับพระสอนศีลธรรม ระดับประถมศึกษา* [ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราภรณ์ อาจคาไพ. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดความรู้ในเนื้อหาศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู* [ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วารุณี อัศวโภคิน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* [ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). *โครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. สุวีริยาสาส์น.

วีรภัทร ไม้ไหว. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สุพรรณิการ์ สุทธหลวง. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2554). *การปฏิรูปการศึกษา*. มิตรภาพการพิมพ์ 1995.

อรรถกร ชัยมูล. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organizations.* Harper Collins.

การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

A Study of the Adaptive Leadership of School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

ณัฐศิกานต์ นากลาง* วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และ อำนาจ อยู่คำ*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,***
Natsikan Naklang* Worasit Rattanavaraha and Amnart Yookam*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,***
Corresponding author E-mail: Natsikan_nak@vu.ac.th
(Received: October 8, 2024; Revised: November 14, 2024; Accepted: November 26, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 140 คน รวม 280 คน โดยใชวิธีการสุมแบบแบงชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สถิติ F-test และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวมและด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, and 2) compare the adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, classified according to experience in managing educational institutions and the size of educational institutions. The sample group in this research consisted of 140 educational institution administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table. In addition, supplementary data were collected from one teacher in each school, resulting in a total sample of 280 participants. The participants were selected using stratified random sampling based on school size. The instrument used for data collection was a rating scale questionnaire based on a five-level Likert scale, with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.60 to 1.00. The reliability of the entire questionnaire was analyzed using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value of .95. The data collected from the questionnaires were analyzed using computer software. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used to analyze variance and examine pairwise differences between groups using the F-test and Scheffé's method.

The results revealed that: The adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was at a high level overall. When considering individual aspects, creating harmony was found to be at the highest level, while the remaining aspects were also at a high level. The adaptive leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 differed significantly according to experience in managing educational institutions, with overall differences observed, particularly in holistic vision and knowledge management at the .05 level. Differences were also found among schools of different sizes overall. When considering each aspect, creating harmony showed statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: **Adaptive Leadership, School Administrators**

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันกล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งความเสี่ยงที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ทั้งวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่เป็นโรคระบาดในรอบ 100 ปีมีหนึ่งครั้ง ตามมาด้วยสงครามรัสเซีย-ยูเครนที่เป็นหนึ่งในความขัดแย้งที่รุนแรงที่สุดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รวมทั้งภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรงที่สุดในรอบ 30 ปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2566) ในขณะที่โลกกำลังปรับตัวเข้าสู่ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ภายหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เริ่มคลี่คลายลง ประเทศไทยต้องเตรียมการเพื่อรับมือต่อความท้าทายสำคัญที่จะเกิดขึ้นภายในประเทศจากโลกแห่งความไม่แน่นอน ผันผวน และซับซ้อน ไปสู่โลกอนาคตที่เป็นแบบเปราะบาง ไม่มั่นคง คาดการณ์ได้ยาก และขาดความชัดเจน เช่น การก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุ การอยู่ร่วมและปรับตัวให้เท่าทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ การเพิ่มขึ้นของช่องว่างระหว่างวัย การเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลกระทบมาจากสภาพภูมิอากาศ การพัฒนาประเทศสู่ความเป็นเมืองเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความเสี่ยงที่

เข้ามาประชิดตัวมากขึ้น ทุกวงการต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ไม่เว้นแม้แต่วงการการศึกษา เช่น เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในเด็กปฐมวัย ธุรกิจเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบไปยังสถาบันการศึกษารวมถึงสภาพจิตใจของผู้บริหาร บุคลากรและนักเรียนที่ต้องทำงานและเรียนในโลกแห่งความสับสนนี้ ดังนั้นทุกสิ่งจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคม การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในฐานะเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศให้กลายเป็นบุคลากรและผู้นำที่มีความรู้ที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษาและประเทศได้ ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับยุคสมัย การศึกษาไทยจึงต้องการปฏิรูปแนวคิดทางการศึกษาใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อันจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายและปัญหาที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา ปัญหาเหล่านี้เกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เปราะบาง ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว ให้สามารถก้าวผ่านและเดินหน้าต่อไปได้

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารหน่วยงานในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการบริหารงานการใช้อำนาจที่ได้รับตามกฎหมายในการชี้นำบุคคลในองค์กรให้ร่วมดำเนินงานตามแผนงาน และแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2565) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ในยุคที่เปราะบางนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ที่สามารถนำโรงเรียนให้ฝ่าฟันวิกฤตต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและนักเรียนให้มีขวัญกำลังใจที่จะฝ่าฟันวิกฤต และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วที่เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหาร ให้ไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและองค์กรต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ ต้องเป็นภาวะผู้นำที่สร้างศรัทธาให้กับบุคลากรในองค์กร ในการการฝ่าฟันวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นและนำองค์กรณ์สู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำองค์กรให้อยู่รอดและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดเพียงใดก็ตาม อีกทั้งภาวะผู้นำนี้ยังมีรูปแบบการนำที่สามารถถ่ายทอดและสามารถเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ ให้ตรงตามความต้องการขององค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์การเผชิญอยู่ (ณฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ, 2565) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน จะสามารถระดมพลังของบุคลากร เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จโดยต้องเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความแตกต่างของบุคลากรสามารถสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม รวมทั้งนำองค์การไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ศานตมล แสงพล และคณะ, 2562) ซึ่งภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพปัจจุบันและอนาคตที่รอบด้าน มองความหลากหลาย ความเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ 2) ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น 3) ด้านการสร้างความกลมเกลียว ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาในการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ การรวมพลังและแสวงหาความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน โดยใช้ประเพณี ความเชื่อ วัฒนธรรมของบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ปรับตัวเข้าหากัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ซึ่งบุคคลในสถานศึกษาจะให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม มีความเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจกัน และเชื่อใจกัน และ 4) ด้านการจัดการความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในผู้บริหารและครู หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษา สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีเป้าประสงค์ ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครูนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยความรุนแรง อุบัติเหตุการละเมิดสิทธิ์และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ สามารถปรับตัวต่อโรค อุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ โดยมีแนวทางสนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เรียนรู้และรับมือภัยในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจต้องเผชิญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ทันท่วงที (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567)

จากวิกฤติการณ์ที่ผ่านมาและเป็นอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหากับองค์กรต่าง ๆ งานวิจัยนี้นับว่าเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้พร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนความผันผวน ซับซ้อน การมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะทำให้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 213 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 140 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 140 คน รวม 280 คน

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวนผู้บริหาร และครู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

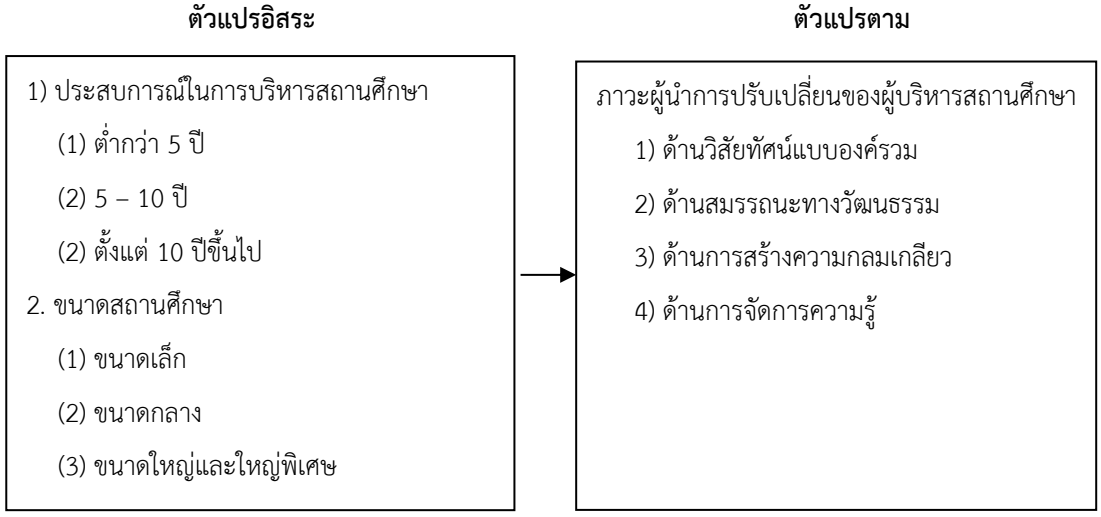
ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (แห่ง)	ประชากรผู้บริหาร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร (คน)	ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	125	125	82	82
ขนาดกลาง	78	78	51	51
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	10	10	7	7
รวมทั้งสิ้น	**213**	**213**	**140**	**140**

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และ 2) ขนาดสถานศึกษา

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม 2) ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม 3) ด้านการสร้างความกลมเกลียว และ 4) ด้านการจัดการความรู้

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีคำถาม จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.6.1 ติดต่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

3.6.2 ติดต่อประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษา

3.6.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.6.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.6.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

3.7.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูมาหาค่าเฉลี่ยการปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ F-test และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Pairwise Comparison Test)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.49	0.31	มาก	2
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.42	0.26	มาก	4
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	4.59	0.35	มากที่สุด	1
4. ด้านการจัดการความรู้	4.47	0.23	มาก	3
ภาพรวม	**4.49**	**0.18**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างความกลมเกลียว ($\bar{X}$ = 4.59) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ($\bar{X}$ = 4.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.42)

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.55	0.26	4.36	0.34	4.67	0.33
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.46	0.20	4.35	0.34	4.39	0.11
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	4.63	0.38	4.57	0.31	4.34	0.23
4. ด้านการจัดการความรู้	4.50	0.21	4.40	0.25	4.54	0.15
ภาพรวม	**4.54**	**0.16**	**4.42**	**0.21**	**4.49**	**0.06**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.49) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.42)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.440	.720	8.302*	**.**000
	ภายในกลุ่ม	137	11.882	.087		
	รวม	139	13.322			
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.405	.203	3.075	.051
	ภายในกลุ่ม	137	9.086	.066		
	รวม	139	9.492			
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	2	.559	.280	2.285	.106
	ภายในกลุ่ม	137	16.767	.122		
	รวม	139	17.326			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.313	.157	3.098*	.048
	ภายในกลุ่ม	137	6.925	.051		
	รวม	139	7.238			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**.414**	**.207**	**6.635***	**.002**
	ภายในกลุ่ม	**137**	**4.270**	**.031**		
	รวม	**139**	**4.683**			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	4.55	0.26	4.48	0.29	4.46	0.35
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	4.49	0.26	4.41	0.19	4.38	0.31
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	4.89	0.17	4.50	0.38	4.47	0.30
4. ด้านการจัดการความรู้	4.53	0.23	4.47	0.14	4.42	0.28
ภาพรวม	**4.62**	**0.17**	**4.47**	**0.10**	**4.43**	**0.21**

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.47) และสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ย คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.43)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.211	.106	1.105	.334
	ภายในกลุ่ม	137	13.110	.096		
	รวม	139	13.322			
2. ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.242	.121	1.792	.171
	ภายในกลุ่ม	137	9.250	.068		
	รวม	139	9.492			
3. ด้านการสร้างความกลมเกลียว	ระหว่างกลุ่ม	2	4.504	2.252	24.059*	.000
	ภายในกลุ่ม	137	12.822	.094		
	รวม	139	17.326			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.245	.122	2.397	.095
	ภายในกลุ่ม	137	6.994	.051		
	รวม	139	7.239			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**.776**	**0.388**	**13.606***	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**137**	**3.907**	**0.029**		
	รวม	**139**	**4.683**			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยภาพรวมมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างความกลมเกลียว รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการกำชับให้ครูให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจต้องเผชิญตลอดเวลา สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และโรงเรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ ให้มีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจต้องเผชิญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ทันท่วงที (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2563) จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhd, et al. (2022) จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยนในโรงเรียนเพื่อให้ปรับตัวได้มากขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ไม่มีความแตกต่างหรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงทำให้ ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรมส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ต่ำที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562) จากข้อค้นพบเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จากการเรียงลำดับความสำคัญ โดยให้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าต่ำที่สุด สอดคล้องงานวิจัยของ Charlotte & Helen (2023) จากงานวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางวัฒนธรรมกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน จากข้อค้นพบ ความสามารถทางวัฒนธรรมเกิดจากความสามารถของบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในการโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่นจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์การในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และด้านการจัดการความรู้ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะได้พบกับสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ มากกว่า ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีกว่า รู้จักการใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหา มักมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจนกว่า เพราะผ่านการวางแผนและดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นมาหลายครั้ง และมักมีวิธีการในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad, et al. (2023) จากงานวิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมขององค์กรด้วยประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงของตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เป็นภาวะผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน รวมถึงมีการจัดการความรู้ในองค์กร และใช้ประสบการณ์ในการนำองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤติหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Britt, et al. (2023) จากงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบปรับตัวต่อความเหนื่อยหน่ายในการศึกษาพิเศษในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 พบว่า ผลกระทบที่รับรู้ ผลกระทบต่อการทำงานและชีวิต การจัดการองค์กรและผู้บริหาร ทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสบการณ์ของครูที่เป็นบวกมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากจะรับรู้เกี่ยวกับการตอบสนองของโรงเรียนและมีจัดการความรู้ในโรงเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้ดีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย

5.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความกลมเกลียว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ด้านการสร้างความกลมเกลียวสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรที่น้อย ทำให้ทุกคนรู้จักกันเป็นอย่างดี การสื่อสารและการติดต่อกันในโรงเรียนจึงทำได้ง่าย และบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562) จากผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาจรีย์ สุวรรณคีรี และคณะ (2564) จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กมีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่าครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยได้นำผลของการวิจัยในแต่ละด้านมาเสนอแนะ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

6.1.1 ด้านวิสัยทัศน์แบบองค์รวม เมื่อมีโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ถูกต้องและทันสมัย และสามารถนำความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น เพราะจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

6.1.3 ด้านการสร้างความกลมเกลียว ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับว่าความผิดพลาดของผู้อื่นเป็นเรื่องธรรมดา สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

6.1.4 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการความรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างอย่างมีประโยชน์และมีคุณค่า เพื่อเป็นแนวทางที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ครูและนักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างดี

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *รายงานการสัมมนาแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพโลก พ.ศ. 2564 - 2570 ประจำปี 2565 (ณรงค์ อภิกุลวณิช) ในการสัมมนาแผนปฏิบัติการด้านสุขภาพโลก พ.ศ. 2564 - 2570 ประจำปี 2565*. การประชุมจัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, โรงแรมสยามดาษดา เขาใหญ่.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน.* http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf

ณฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2565). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน. *วารสารราชพฤกษ์, 20*(2), 16-28.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). *จาก VUCA ถึง BANI คุยกับ “รุ่ง มัลลิกะมาส” ถึงโลกใหม่ ความเสี่ยงใหม่ และโจทย์ใหม่ของคน ธปท. พระสยาม*. https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/bot-magazine/Phrasiam-66-1/executive-talk-66-1.html

ธัญทรัตน์ บัวแย้ม และนิคม นาคอ้าย. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(1), 235-252. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251700/171151

ปาจรีย์ สุวรรณศีรี, ละมุน รอดขวัญ และ อัจฉราพรรณ พุ่มผกา. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13*(3), 56-67. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/252448/173419

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา.* (เล่ม 116 ตอน 74 ก. น.1-23).

ศานตมล แสงพล, ธีระดา ภิญโญ และอาจารี คูวัธนไพศาล. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11*(2), 229-243. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/207582/144088

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17*(2), 28-40. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/246302/166907

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. http://www.korat5.go.th/data_16013

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2567). *อำนาจหน้าที่.* http://www.korat5.go.th/data_14609

Britt, W. S., Renee, I. M., Janna, B., & Robin, H. L. (2023). The Impact of Adaptive Leadership on Burnout in Special Education During the COVID-19 Pandemic. *Sage Journal, 19*(2), 221-240. https://doi.org/10.1177/19427751231168990

Charlotte, C. P., & Helen, G. H. (2023). Cultural Competency: Effective Leadership in Practice for Key Stakeholders in Higher Education. *International Journal of Responsible Leadership and Ethical Decision-Making, 5*(1), 1-10. https://doi.org/10.4018/IJRLEDM.317139

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Muhammad, S. C., Fauzia, S., Saima, N., & Nuria C. (2023) Role of Adaptive Leadership in Learning Organizations to Boost Organizational Innovations with Change Self-efficacy. *Springer Nature Journal*, *2024*(43), 27262-27281. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04669-z

Muhd, Z. H., Noraida, A., Siti, N. A. H., Suhaila, C. N., Azhan, A., Mohd N. I., & Mohd, L. H. I. (2022). Adaptive Leadership: Leading The Change of The Covid-19 Endemic Era. *International Journal of Mechanical Engineering Education, 7*(4), 40-47.

Syed, A. R. B. (2021). *Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table*. ResearchGate. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687

แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

Guidelines for Development Leadership Skills of Female School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

ดาราพร ศรีขาว* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Daraphon Srikhao* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: dara10188@gmail.com
(Received: October 24, 2024; Revised: November 18, 2024; Accepted: December 2, 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสตรีมีทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านทักษะการจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กร รู้จักสภาพบริบทพื้นที่ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ สื่อสารดี เข้าใจ เข้าถึงและพึ่งพาได้ มีคุณธรรมและเป็นกลาง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าใจความต้องการของชุมชน แก้ปัญหาของชุมชนได้ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนด้วยการทำงานอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้เขามองเห็นอนาคตตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม หาประสบการณ์ ที่สำคัญผู้บริหารสตรีควรพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, ทักษะภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) compare the leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 classified by work experience, and 3) study guidelines for developing leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7.The sample consisted of 56 female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table, and simple random sampling was employed. The research instrument was a questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) value of 1.00 for all items and an overall reliability coefficient of .93. The data were analyzed using statistical software to calculate percentage, mean, standard deviation, t-test, and content analysis. The results were summarized in an essay format.

The results of the study revealed that: The leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 were at a high level overall. When considering each aspect, all leadership skills were found to be at a high level. The aspect with the highest mean score was interpersonal skills, followed by motivational skills, while problem-solving skills had the lowest mean score.The comparison of leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 classified by work experience indicated that there were no statistically significant differences overall or in each aspect. The guidelines for developing leadership skills of female school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 suggested that female school administrators should clearly understand organizational goals and the surrounding context. They should define a shared vision with staff and work collaboratively to achieve organizational goals. Female school administrators should demonstrate effective communication, understanding, accessibility, and dependability, as well as uphold morality and neutrality. They should build positive relationships with community members, understand community needs, address community problems, and demonstrate commitment to community development through honest and transparent practices. In addition, female school administrators should motivate personnel by helping them envision their future, encouraging participation in further study and training, and supporting the accumulation of professional experience. Importantly, female school administrators should develop negotiation and compromise skills to reduce conflicts and create a positive working environment.

Keywords: Guidelines for Development, Leadership Skills, Female School Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตสภาพสังคมไทยถูกตีกรอบด้วยเรื่องเพศที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ในอำนาจเชิงระบอบปิตาธิปไตย ถูกออกแบบให้เป็นระบบสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่มองว่าให้เพศชายเป็นผู้กุมอำนาจหลักของสังคมโดยที่ผู้ชายมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนให้มีประโยชน์ เช่น ด้านการศึกษาเพื่อเข้าสังคม ทำงานนอกบ้านได้ จนทำให้ผู้ชายมีอำนาจในการใช้พื้นที่

สาธารณะได้มากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าไม่มีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งถูกกดขี่เรื่องของผลประโยชน์ในสังคมเช่น การกดขี่ทางเพศสภาพ ค่าแรง และสวัสดิการ อีกทั้งต้องรับผิดชอบงานบ้าน ทั้งที่จริงแล้วผู้หญิงก็เป็นมนุษย์และเป็นทรัพยากรกำลังคนที่มีความเท่าเทียมกับผู้ชาย อีกทั้งยังถูกตัดทอนโอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง จึงทำได้ยากที่ผู้หญิงจะยกระดับคุณภาพมาตรฐานของตนเพื่อโอกาสที่ดีในสังคม (กฤติญา สุขระบุตร, 2563)

ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะภาวะผู้นำทางการศึกษาของสตรีนั้น มีหลักฐานในรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากทั่วโลก โดย Fisher (2010, อ้างถึงใน ธนนภัทร ยศดำ, 2565) ได้กล่าวว่า สตรีสามารถคิดแบบตาข่าย คิดได้ซับซ้อน เก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ มีจินตนาการหลากหลาย มีสัญชาตญาณและลางสังหรณ์ วางกลยุทธ์ในหลากหลายวิธี คาดเดาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเตรียมรับสิ่งอันอาจเกิดขึ้นด้วยความไม่ประมาท ในขณะที่ยังคงมีความยืดหยุ่น ในแอฟริกามีรายงานของ Eugenia (2010, อ้างถึงใน ธนนภัทร ยศดำ, 2565) ระบุว่า ผู้บริหารสตรีโรงเรียนในประเทศรวันดาสามารถนิเทศการสอน สร้างสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยืนยันว่าในทุกพื้นที่ของโลก สตรีสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างน่าเชื่อถือ รวมถึงรายงานของ Saeed et al (2011, อ้างถึงใน ธนนภัทร ยศดำ, 2565) สรุปว่า รูปแบบและสไตล์การพัฒนาของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมปลายอิสฟาฮันประเทศอิหร่าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนเป็นเชิงบวก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรฆพร ช่อลัดดา ที่ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อนรรฆพร ช่อลัดดา, 2565) ดังนั้น องค์การผู้มีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาอาจจะต้องใช้ข้อมูล จากรายงานเหล่านี้ เพื่อปรับกระบวนการคิดวางแผนจัดวางตัวบุคคลและพัฒนาคนด้านการศึกษา

ปัจจุบันบทบาทสตรีได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากและก้าวเข้ามามีบทบาทในตำแหน่ง “ผู้บริหาร” มากขึ้น ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศอันดับต้น ๆ ในเอเชียที่เปิดโอกาสให้สตรีได้มีสิทธิเสรีภาพในตนเอง โดยเฉพาะแวดวงการศึกษา เช่น ท่านคุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีผลงานมากมายในวงการศึกษา เช่น การตั้งห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี (พิชญา พรหมเจริญ, 2564) แสดงให้เห็นว่า สตรีสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสตรีที่ต้องเผชิญกับสถานภาพความท้าทายของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและในยุคของโลกาภิวัตน์ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า บทบาทของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษามีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาและคุณภาพในการจัดการศึกษามีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตของการวิจัย

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 65 คน จาก 225 โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสตรี หมายถึง สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นเพศหญิงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มอย่างง่าย

3.1.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเช่น รางวัลผู้บริหารดีเด่นรางวัลผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมด้านบริหารจัดการ หรือผู้บริหารที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ เพื่อให้สัมภาษณ์ในการหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1.4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ทักษะการสื่อสาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการจูงใจ และทักษะการแก้ปัญหา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่คลอบคลุมแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทั้ง 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะการจูงใจ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา โดยการนำผลจากการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้วยการนำผลจากค่าเฉลี่ยข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน นำมาเป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือคุณวุฒิที่มากกว่า และให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ พบว่า ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับ 1) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะการจูงใจ และ 5) ทักษะการแก้ปัญหา จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 56 คน ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและรายข้อ

3.5.1.2 เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.5.2 แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอ่านข้อมูลทั้งหมดแล้วทำความเข้าใจความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ นำข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มคำที่เป็นประเด็นเดียวกันและวิเคราะห์ โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) คือ พิจารณาความเหมือนความแตกต่างและความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้ววิเคราะห์นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา

4. ผลการวิจัย

4.1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร	4.29	0.62	มาก
2. ทักษะการสื่อสาร	4.30	0.59	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทักษะภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
3. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.60	มาก
4. ทักษะการจูงใจ	4.39	0.61	มาก
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.22	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.62) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสตรีมีทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านทักษะการจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านทักษะการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.69)

4.2 เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร	4.21	0.41	4.35	0.53	-1.04	0.142
2. ทักษะการสื่อสาร	4.32	0.37	4.29	0.52	0.23	0.094
3. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.43	0.47	4.40	0.48	0.27	0.544
4. ทักษะการจูงใจ	4.41	0.46	4.38	0.55	0.19	0.416
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.26	0.50	4.19	0.65	0.43	0.391
รวม	**4.33**	**0.44**	**4.32**	**0.55**	**0.43**	**0.317**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4.3.1 ด้านทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กร เข้าใจหน้าที่ ภาระงาน รู้จักบริบทพื้นที่ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสตรีจึงควรพัฒนาอยู่ 3 ข้อ คือ 1) พัฒนาตน ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองให้รอบด้าน มีทักษะภาวะผู้นำ ทั้งผู้นำโดยธรรมชาติ ส่วนตัว ผู้นำโดยสายเลือด หรือผู้นำโดยกฎหมาย มองการณ์ไกล ที่สำคัญมีจุดยืนเป็นของตนเอง 2) พัฒนาคน พัฒนาบุคลากรให้มีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์เดียวกัน เข้าใจงานที่ตรงกัน กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากร ช่วยกันทำหน้าที่ตนเอง และติดตามงานอยู่เสมอ และ 3) พัฒนางาน สร้างแผนกลยุทธ์แผนงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

4.3.2 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสตรีควรพัฒนาอยู่ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เข้าใจ ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยในการพัฒนาทักษะการนำและการสร้างแรงบันดาลใจที่ครอบคลุมเป้าหมาย 2) เข้าถึง สร้างความมั่นใจ เสริมแรง ชื่นชม ยินดี สร้างความเสมอภาค ประเมินผล เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ และ 3) พึ่งได้ มีคุณธรรมและเป็นกลาง สร้างประสบการณ์จริง ชี้ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

4.3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาผู้บริหารสตรีด้านนี้สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งความรู้ด้านชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดย ต้องอาศัยความร่วมมือกับเครือข่ายโดย 1) การฝึกอบรมในการบริหารจัดการชุมชน 2) การฝึกเจรจาต่อรอง ช่วยให้ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำที่ดี มีความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) การทำความเข้าใจความต้องการของชุมชน ตัดอคติ ทำตัวให้เป็นกลาง อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นผู้ให้ก่อนเสมอ 4) การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับองค์กรท้องถิ่นร่วมงานประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชุมชนสม่ำเสมอ 5) การจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน และ 6) การสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชนด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส

4.3.4 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสตรีต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความตระหนัก ทั้งบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ สร้างทัศนคติที่อยากจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรออกไปศึกษาดูงาน หาประสบการณ์ สร้างเครือข่าย มีเป้าหมายที่ชัดเจนให้ปฏิบัติ และประเมินผลสัมฤทธิ์สม่ำเสมอ โดยอาศัยทฤษฎีโหน 3 ข้อนี้ ได้แก่ 1) ตัวเองจะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทำตัวให้เบา 2) ผู้ร่วมงาน คนรอบข้าง ต้องคอยสนับสนุน กระตุ้น และผลักดัน และ 3) ผู้บังคับบัญชา ต้องให้โอกาส ต้องดึงผู้ใต้บังคับบัญชาของตนขึ้นไปให้สูง

4.3.5 ด้านการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสตรีต้องมีคุณธรรม เสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม คุ้มค่า ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ กระจายอำนาจ นิติธรรม ฉันทามติ ซึ่งที่จริงความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งเลวร้าย ให้มองความขัดแย้งในด้านบวก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส และมีแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการลดความขัดแย้ง ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ชัดเจน 2) การทำความเข้าใจต้นเหตุของความขัดแย้ง 3) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและโปร่งใส 4) การพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอม และ 5) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยใช้วิธีการอนุญาโตตุลาการ ใช้บุคคลที่เป็นกลางในการช่วยแก้ไขปัญหา ไกล่เกลี่ย

5. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยที่เห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.1 จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีมักมีมุมมองที่หลากหลายและเข้าใจบุคลากร ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีทักษะในการฟังและสื่อสารที่ดี ทำให้สามารถเข้าใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจัดการอารมณ์และความเครียด ทำให้สามารถตัดสินใจได้ดีในสถานการณ์ที่ท้าทาย ที่สำคัญคือมีความตั้งใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถนำพาทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนนภัทร ยศดำ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนรรฆพร ช่อลัดดา (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีและมีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ต่างก็มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ฟังและสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเครือข่ายที่หลากหลาย สามารถสั่งการและจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเข้มแข็ง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี รวดเร็ว อย่างเหมือน ๆ กัน ทำให้มีทักษะภาวะผู้นำไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภัทร ยศดำ (2565) ที่ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสตรีต้องรู้เป้าหมายขององค์กรและร่วมกันกับคณะครู นักเรียน ชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตกว้าง ๆ และที่ต้องเน้นเป็นลำดับแรก ได้แก่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์จนกระทั่งดำเนินงานได้สำเร็จ ต้องรู้จักองค์กร บริบทขององค์กรเป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพล ครองยุติ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตเป็นภาพที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อของสถานศึกษาที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันยึดถือมาใช้ในกระบวนการวางแผน กำหนดนโยบาย พัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของมาลัยพร สาวิสัย (2563) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

5.3.2 ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสตรีควรมีคุณลักษะสามประการ ได้แก่ เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจะสื่อสารออกไปให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสตรีต้องเข้าใจงาน เข้าใจบุคลากร ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และเข้าถึงบุคลากร โดยการเปิดโอกาส ช่วยเหลือ และเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้ โดยสร้างความน่าเคารพ น่าเชื่อถือ มีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรเกียรติ อาชานานุภาพ (2565) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องรู้จักเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เข้าใจ เคารพ เรียนรู้ รับฟังคนทุกคน คิดบวก ซึ่งทำได้ทุกที่ ทำให้มีความเข้าใจกัน เข้าถึงกัน ลดช่องว่างระหว่างคนต่างวัย ต่างรุ่น ต่างวัฒนธรรม และต่างฐานะได้เป็นอย่างดี พึ่งพากันได้ และส่งเสริมให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยดี เกิดความร่วมใจร่วมมือและปัญญาร่วมในการทำกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุขพิชัย คณะช่าง (2566) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ต้องบริหารสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร คำว่า “เห็นอกเห็นใจ” น่าจะเป็นนิยามที่ดีในการนำมาใช้ในองค์กร มีทฤษฎีเกี่ยวกับการเห็นอกเห็นใจกัน ประกอบไปด้วยสามประเภท ประเภทที่หนึ่ง มีความเข้าใจผู้อื่น ประเภทที่สองคือ เข้าถึง เช่น ความสุข ความเจ็บปวด ความรัก ความกลัว และประเภทสุดท้ายก็คือพึ่งได้ ซึ่งผู้นำหรือหัวหน้าทีมจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมเล่านี้อย่างสม่ำเสมอชัดเจน

5.3.3 ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสตรีควรสร้างทีม สร้างเครือข่ายกับชุมชน การจัดกิจกรรมที่อาศัยความร่วมมือของชุมชน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างทีมงาน การสร้างเครือข่ายร่วมกันกับชุมชน จะช่วยให้การประสานงาน การทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนง่ายและราบรื่นขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจินดา สรรประสิทธิ์ (2563) ที่กล่าวว่า การสร้างทีม การทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นเป้าหมายสำคัญตลอดจนสามารถขยายความร่วมมือไปยังกลุ่มคน หรือกลุ่มงานอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างเครือข่ายและแบ่งปันปัจจัยในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสิราลักษณ์ ธนะเกียรติกุล (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เป็นแนวทางในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนหรือท้องถิ่นในพื้นที่บริการของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนได้มีการจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของชุมชน

5.3.4 ด้านทักษะการจูงใจ ผู้บริหารสตรีควรสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีมักเป็นต้นแบบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถโน้มน้าว จูงใจ เสริมแรงและให้คำแนะนำแก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม รับฟังและให้กำลังใจกับบุคลากรในการพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพล ครองยุติ (2562) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้ทั้งวาจา การเขียน การฟัง และการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เพื่อการจูงใจ การสั่งการ การต่อรอง เพื่อโน้มน้าวหรือสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญา พรหมเจริญ (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีภาวะผู้นำโดยมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นผู้นำในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวจิตใจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.5 ด้านทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารสตรีควรต้องพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและการประนีประนอม ค้นหาและเสนอทางเลือกที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเจรจาต่อรองประนีประนอม เป็นการหาข้อตกลงที่เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจและปรับความคาดหวังให้สอดคล้องกัน โดยอาศัยทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์ (2562) ที่พบว่า วิธีการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐานมี 8 วิธี ดังนี้ 1) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีร่วมมือร่วมใจ 2) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการปรองดอง 3) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการประนีประนอม 4) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเอื้ออำนวย 5) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย 6) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีการหลีกเลี่ยงหรือละเลย 7) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีเผชิญหน้า และ 8) การบริหารความขัดแย้งด้วยวิธีบังคับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนจิรา อุปนันชัย (2566) ที่พบว่า ทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม เป็นการบริหารความขัดแย้งที่หาจุดร่วมความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย (Win-Win) หรือเป็นการรับมือแบบพบกันครึ่งทาง ใช้ทางสายกลางระหว่างความคิดเห็นของตนและผู้ร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เน้นเจรจาประนีประนอม และรักษาสัมพันธภาพ แก้ปัญหาโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ทำให้ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า ทักษะการแก้ปัญหา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 รับรู้ปัญหาต่าง ๆ

อย่างรวดเร็ว ค้นหาสาเหตุของปัญหาอย่างฉับไว วางแผนแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับบริบทและขนาดของปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร เป็นด้านเดียวที่ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เป็นปัจจุบัน รวดเร็ว กระชับมากขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร การจูงใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และแก้ปัญหาได้ถูกจุด รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคตได้

6.1.3 จากการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้บริหารสตรีมีความอ่อนน้อมจนบางทีไม่กล้าตัดสินใจให้เด็ดขาด จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสตรี ควรมีองค์ความรู้ ควรมีทักษะต่าง ๆ รอบด้าน ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก และตัดสินใจให้รวดเร็ว เด็ดขาด จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างลุล่วง

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารตรีทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อที่จะได้แนวทางพัฒนาผู้บริหารสตรีในทุกบริบท ทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เมื่อได้แนวทางพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมาแล้ว การศึกษากลยุทธ์จะทำให้พัฒนาได้รวดเร็วและตรงจุดมากยิ่งขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

กฤติญา สุขระบุตร. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำหญิงในศตรวรรษที่ 21: กรณีศึกษาผู้นำหญิงใน 3 ประเทศ เยอรมนี นิวซีแลนด์ และไต้หวัน ที่สามารถแก้ไขวิกฤตการระบาดของโวรัสโคโรนา โควิด-19 ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ* [รายงานการวิจัย]. สถาบันพระปกเกล้า.

จินดา สรรประสิทธิ์. (2563). *การพัฒนานวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจนจิรา อุปนันชัย. (2566). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2* [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธนนภัทร ยศดำ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 2277-2293). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พิชญา พรหมเจริญ. (2564). *ภาวะผู้นำของสตรีในบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม* [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10*(37), 117-187. https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=1019&FileArticle=1019-ArticleTextFile-20220108103641.pdf

มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สิญาธร นาคพิน และวิลาวัณย์ สมบูรณ์. (2562). การบริหารความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 6(2),* 21-46. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/206845/154728

สิราลักษณ์ ธนะเกียรติกุล. (2565). *การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน.* https://www.starfishlabz.com/blog/923-การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน

สุขพิชัย คณะช่าง. (2566). *Empathy เข้าใจ เข้าถึง พึ่งได้ เคล็ดลับความสำเร็จของหัวหน้างาน.* https://www.brightsidepeople.com/ep518-empathy-เข้าใจ-เข้าถึง-พึ่งได้/

สุพล ครองยุติ. (2562). *ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

สุรเกียรติ อาชานานุภาพ. (2565). *การสร้างสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน.* https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2466

อนรรฆพร ช่อลัดดา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Guidelines for Budget Management based on Good Governance Principles in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3

ธีรพงศ์ สายทรัพย์* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Thiraphong Saisap* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: Bambambank04@gmail.com
(Received: October 24, 2024; Revised: November, 21 2024; Accepted: December 9, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 คน และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงินของสถานศึกษา จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ +1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นในการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้แก่ สถานศึกษาควรวางแผนงบประมาณโดยเน้นความโปร่งใส มีการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค การบริหารงบประมาณควรชัดเจน ตอบสนองต่อความต้องการของทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม มีการกระจายอำนาจให้ครูผู้รับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูผู้รับผิดชอบควรสรุปและรายงานผลต่อคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การบริหารงบประมาณ, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study budget management based on the principles of good governance in schools, 2) compare budget management based on the principles of good governance in schools categorized by school size, and 3) explore guidelines for budget management based on the principles of good governance in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3. The sample included 140 schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3. The informants consisted of 140 school administrators and 140 heads of school budgeting and finance departments. The sample was obtained through stratified random sampling using school size as the stratification variable. Simple random sampling was then applied using a lottery method based on proportional allocation. The research instruments included a five-level rating scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) value of +1.00 and a reliability coefficient of .982, as well as a structured interview. In addition, five experts in budget management based on good governance principles were selected through purposive sampling to provide qualitative data. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis. The findings were summarized in an essay format.

The research findings were as follows: The overall level of budget management based on the principles of good governance in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. The comparison of budget management based on the principles of good governance in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3, categorized by school size, revealed no statistically significant differences, both overall and across individual aspects. The guidelines for budget management based on good governance principles in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3 indicated that schools should plan their budgets with an emphasis on transparency, ensure the participation of all relevant stakeholders, and strictly comply with the regulations of the respective governing bodies. Teachers and students should be provided with equal and fair opportunities to express their opinions. Budget management processes should be clear and appropriately address the needs of all groups. Authority should be delegated to responsible teachers to support effective decision-making, and continuous monitoring of budget implementation should be conducted. Responsible teachers should summarize and report the results to the school board and relevant stakeholders to support ongoing improvement.

Keywords: Development Guidelines, Budget Management, Good Governance

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจใน

การบริหารจัดการงบประมาณภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนด เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้น การบริหารงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญต่อกระบวนการการจัดการศึกษาในองค์กรเพื่อนำไปใช้พัฒนาในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงหลักการใช้งบประมาณให้ประหยัดที่สุดตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การบริหารงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งรวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อนึ่งในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะได้รับอำนาจในการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจ แต่การบริหารงบประมาณนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้และไม่มีการทุจริต ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความสุจริต ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใสและเป็นธรรม (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ในการบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ของสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมีหลักในการบริหาร ซึ่งหลักที่จะสามารถใช้เป็นหลักในการบริหารได้ดีและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือหลักธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ได้ระบุหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าประกอบ ด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะในส่วนของระบบการเงินและการเบิกจ่าย ทำให้การวางแผนและดำเนินงานขาดความเป็นระบบ ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ ส่งผลให้การบริหารงบประมาณไม่โปร่งใสและไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และปลอดภัย นอกจากนี้ การบริหารงานงบประมาณของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา และทักษะความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาขนาดเล็ก งานบริหารงบประมาณย่อมมีน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือสถานศึกษาที่มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งทรัพย์สินงบประมาณ และองค์ประกอบอื่น ๆ ก็มีมากขึ้น ซ้ำยังมีวิธีการที่เป็นระบบและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นแต่ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่องานงบประมาณของสถานศึกษาในลักษณะเดียวกัน (มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง และคณะ, 2564)

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีกรอบการประเมิน 10 ตัวชี้วัด ซึ่งผลดำเนินการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่มีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2566) จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ได้สะท้อนถึงปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัย

จึงศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเพื่อเป็นการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ให้มีระบบการบริหารงบประมาณที่ดี มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร คือ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 214 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 214 คน และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงินของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 214 คน รวมทั้งสิ้น 428 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2567)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562) กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และหัวหน้างานงบประมาณ /การเงินของสถานศึกษา จำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 280 คน โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษาประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก และ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ นำกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนแต่ละขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (โรงเรียน) (ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงิน โรงเรียนละ 2 คน)			กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน) (ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงิน โรงเรียนละ 2 คน)		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานงบประมาณ /การเงิน	รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้างานงบประมาณ /การเงิน	รวม
ขนาดเล็ก	93	93	186	61	61	122

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (โรงเรียน) (ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงิน โรงเรียนละ 2 คน)			กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน) (ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงบประมาณ/การเงิน โรงเรียนละ 2 คน)		
	ผู้บริหาร	หัวหน้างานงบประมาณ /การเงิน	รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้างานงบประมาณ /การเงิน	รวม
ขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ	121	121	242	79	79	158
รวม	**214**	**214**	**428**	**140**	**140**	**280**

3.3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นในการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

3.3.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางด้านการเงิน

3.3.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการบริหารงานงบประมาณ/การเงินมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.3.3 ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องว่ามีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นในการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ +1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .982 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งได้มาจากผลการวิจัย โดยการนำมาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละด้านมากำหนดประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การวางแผนงบประมาณด้วยความโปร่งใส	4.64	0.41	มากที่สุด	4
2. การวางแผนงบประมาณโดยใช้หลักนิติธรรม	4.63	0.48	มากที่สุด	8
3. การวางแผนงบประมาณด้วยความเสมอภาค	4.63	0.44	มากที่สุด	6
4. การจัดทำงบประมาณที่ตอบสนองต่อความต้องการ	4.65	0.49	มากที่สุด	3
5. การจัดทำงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม	4.60	0.49	มากที่สุด	9
6. การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.54	มากที่สุด	2
7. การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ	4.58	0.61	มากที่สุด	10
8. การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ	4.68	0.43	มากที่สุด	1
9. การตรวจสอบและติดตามอย่างมีประสิทธิผล	4.64	0.45	มากที่สุด	5
10. การติดตามประเมินผลโดยมุ่งเน้นฉันทามติ	4.63	0.46	มากที่สุด	7
รวม	**4.63**	**0.47**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.63, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ ($\bar{X}$=4.68, S.D.=0.43) รองลงมาคือ การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$=4.67, S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ ($\bar{X}$=4.58, S.D.=0.61)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การวางแผนงบประมาณด้วยความโปร่งใส	4.60	.40	4.67	.42	-1.33	.19
2.	การวางแผนงบประมาณโดยใช้หลักนิติธรรม	4.58	.50	4.66	.47	-1.34	.18
3.	การวางแผนงบประมาณด้วยความเสมอภาค	4.62	.44	4.64	.44	-.47	.64
4.	การจัดทำงบประมาณที่ตอบสนองต่อความต้องการ	4.63	.41	4.66	.54	-.59	.56
5.	การจัดทำงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม	4.58	.52	4.61	.47	-.61	.54

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน	การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3	สถานศึกษาขนาดเล็ก		สถานศึกษาขนาดกลาง, ขนาดใหญ่, ขนาดใหญ่พิเศษ		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6.	การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	.39	4.66	.50	.58	.56
7.	การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ	4.57	.52	4.58	.67	-.21	.84
8.	การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ	4.66	.41	4.70	.45	-.73	.47
9.	การตรวจสอบและติดตามอย่างมีประสิทธิผล	4.67	.40	4.62	.49	.97	.33
10.	การติดตามประเมินผลโดยมุ่งเน้นฉันทามติ	4.62	.47	4.65	.45	-.55	.59
รวม		**4.60**	**.40**	**4.67**	**.42**	**-1.34**	**.19**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดที่เป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงบประมาณด้วยความโปร่งใส สถานศึกษาควรการจัดวางแผนงบประมาณของสถานศึกษาเน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เริ่มจากการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นก่อนนำแผนไปชี้แจงกับผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ ควรมีการจัดประชุมครู ผู้ปกครองและบุคลากรเพื่อรับฟังความเห็น และนำเสนอการวางแผนงบประมาณอย่างชัดเจนตามหลักกฎหมาย มีการสอบถามความต้องการเพิ่มเติมจากผู้ปกครอง และเผยแพร่ข้อมูลแผนงบประมาณผ่านเว็บไซต์ให้สาธารณชนรับทราบ 2) ด้านการวางแผนงบประมาณโดยใช้หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานงบประมาณควรดำเนินงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยไม่ให้อำนาจเด็ดขาดแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ควรทำตามนโยบายและแผนของหน่วยงานต้นสังกัดที่ถูกต้องเหมาะสม โดยเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความโปร่งใสในทุกกระบวนการ 3) ด้านการวางแผนงบประมาณด้วยความเสมอภาค สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและความต้องการ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและวางแผนงบประมาณอย่างเหมาะสม เท่าเทียม และเสมอภาค มีการจัดทำแผนงานและกำหนดสัดส่วนที่ชัดเจน มีการพิจารณาความจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของโครงการ เพื่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนานักเรียน 4) ด้านการจัดทำงบประมาณที่ตอบสนองต่อความต้องการ สถานศึกษาควรมีการมุ่งเน้นไปที่การจัดทำแผนการบริหารงบประมาณประจำปี หากแผนปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ควรมีการสรุปผลเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป 5) ด้านการจัดทำงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับรู้และทำความเข้าใจ ในการจัดทำงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่การปรึกษาหารือและอภิปรายประเด็นสำคัญ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกับคณะครู เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ร่วมวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุม 6) ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการนำเงินจากส่วนกลางและการระดมทุนจากกิจกรรมผ้าป่ามาใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและยุติธรรม โดยมีผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วม มีการกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังมีการพิจารณาทรัพย์สินที่มีอยู่และจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชน วัด และศิษย์เก่าในการระดมทรัพยากรตามแผนงาน 7) ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้างานงบประมาณ ควรมีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจให้ครูผู้รับผิดชอบโครงการในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ควบคุม กำกับ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าฝ่ายอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินและสินทรัพย์ของโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ในโครงการนั้น ๆ 8) ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานงบประมาณมีการออกคำสั่งและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดกรอบการทำงาน การใช้จ่าย และการปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้บริหารมีบทบาทในการควบคุมติดตามการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบ โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และยึดประโยชน์ของราชการเป็นหลัก 9) ด้านการตรวจสอบและติดตามอย่างมีประสิทธิผล ควรมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบความผิดพลาดและพัฒนาการทำงาน มีการประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที นอกจากนี้ การติดตามงานจะดำเนินการตามระเบียบที่วางไว้ โดยมีการร่วมพิจารณากับเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดในอนาคต และ 10) ด้านการติดตามประเมินผลโดยมุ่งเน้นฉันทามติ สถานศึกษาควรให้ครูผู้รับผิดชอบสรุปและรายงานผลหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม มีการนำเสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มีการประเมินความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงการสะท้อนผลการดำเนินงานในที่ประชุม มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในทุกช่องทาง จากนั้นจึงมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้ปกครองและสาธารณชน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

5.1.1 ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ มีการการแสดงความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยสถานศึกษาจะต้องแสดงความรับผิดชอบในการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนการจัดทำ การบริหาร และการติดตามตรวจสอบประเมินผล รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาอันเกิดจากการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ที่ผิดพลาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้เสนอความหมายของหลักภาระรับผิดชอบ ด้านการบริหาร

การเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ว่าเป็นการแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการใช้งบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักภาระรับผิดชอบไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีคำสั่งแต่งตั้งหรือกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

5.1.2 ผลการศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น การแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาและผลการปฏิบัติงานในการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ จะทำให้สถานศึกษาได้เรียนรู้จากความผิดพลาด และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษา ภาคีเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยการยอมรับข้อผิดพลาดและทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้นำเสนอความหมายของการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ โดยได้มีการกำหนดความหมายของหลักภาระรับผิดชอบ ไว้ว่า หลักภาระรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุบลวรรณ ประจง (2566) ที่กำหนดความหมายของหลักภาระรับผิดชอบ ไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ของสถานศึกษา ตระหนักถึงสิทธิความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหา และพร้อมที่จะรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นของสมาชิกในสถานศึกษา

5.2 การเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในทุกขนาดมีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลในทุกขั้นตอน เพื่อช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สนับสนุนความรับผิดชอบต่อการบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษา ทำให้การใช้งบประมาณและทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด และลดโอกาสในการทุจริต นอกจากนี้ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ อาทิเช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนทำให้เกิดความเชื่อมั่นและการสนับสนุนที่ดียิ่งขึ้นต่อการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญวลี ด้วงนิ่ม (2566) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะการบริหารงบประมาณของโรงเรียนนั้น ไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หรือขนาดกลางต่างใช้แนวปฏิบัติหรือระเบียบเดียวกันในการบริหารจัดการ ถึงแม้ว่าโรงเรียนนาดกลางจะได้รับงบประมาณที่มากกว่า แต่การบริหารจัดการงบประมาณนั้นไม่แตกต่างกัน เช่น การโอนเงิน การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชีควบคุมการเบิกจ่าย การตรวจสอบสอบติดตามผล หรือแม้แต่การรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จึงมีปัญหาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ ชูกิจไพศาล และคณะ (2567) ที่ได้ทำการเปรียบเทียบเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่

ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยจึงนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านการวางแผนงบประมาณด้วยความโปร่งใส สถานศึกษาควรวางแผนงบประมาณโดยเน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนงบประมาณโดยเน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม จะช่วยส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ให้ประชาชนและคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับรู้ทุกขั้นตอน สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนความยั่งยืนในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักความโปร่งใส ไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการวางแผนงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักความโปร่งใส ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสนอแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสถานศึกษาผ่านความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับบทความ ของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ระบุไว้ว่า ให้มีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารงบประมาณของหน่วยงานผ่านช่องทางการสื่อสารอย่างน้อย 3 ช่องทาง พร้อมตรวจสอบและอัปเดตข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา สำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูล แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อมูลก่อนเผยแพร่ และติดตามข้อมูลให้ถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมตรวจสอบโครงการสำคัญ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมตั้งคณะทำงานเพื่อควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน

5.3.2 ด้านการวางแผนงบประมาณโดยใช้หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานงบประมาณควรดำเนินงานด้วยความเป็นธรรม อาศัยการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรทำตามนโยบายและแผนของหน่วยงานต้นสังกัดที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบในการบริหารราชการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างความยุติธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักนิติธรรม ไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการวางแผนงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักนิติธรรม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า ให้จัดทำคำสั่งมอบหมายงานของบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรและเร่งรัดติดตามงานในการบริหารงบประมาณได้ชัดเจนตามกฎหมาย

5.3.3 ด้านการวางแผนงบประมาณด้วยความเสมอภาค สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและความต้องการอย่างเหมาะสม เท่าเทียม และเสมอภาค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเสนอความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และทำให้การบริหาร

จัดการตอบโจทย์ความต้องการของทุกฝ่ายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ได้มีการกำหนดความหมายของหลักความเสมอภาค ไว้ว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการวางแผนงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักความเสมอภาค ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามิการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยกำหนดสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณ มีการจัดลำดับความสำคัญ ของแผนงาน โครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า การจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี ควรกำหนดสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการตามลำดับความสำคัญของโครงการและความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มงานอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.4 ด้านการจัดทำงบประมาณที่ตอบสนองต่อความต้องการ สถานศึกษาควรมีการมุ่งเน้นไปที่การจัดทำแผนการบริหารงบประมาณประจำปีให้ตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากแผนปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักการตอบสนอง ไว้ว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการวางแผนงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักการตอบสนอง ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีทุกปี โดยมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกกระบวนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารงบประมาณ ได้แก่ กระบวนงานของงานการเงินและบัญชี กระบวนงานของงานจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนงานการฝึกอบรมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกระบวนการงานจัดทำแผนและงบประมาณ โดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน ครบถ้วน พร้อมทั้ง ชี้แจงประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรหรือผู้รับบริการได้รับทราบอย่างน้อย 3 ช่องทาง เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อเข้าถึงข้อมูลมาตรฐานการปฏิบัติงาน

5.3.5 ด้านการจัดทำงบประมาณอย่างมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมรับรู้ ทำความเข้าใจ และเสนอแนะในการจัดทำงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณนั้นจะช่วยให้การจัดทำงบประมาณสอดคล้องและตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักการมีส่วนร่วม ไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการใช้งบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักการมีส่วนร่วม ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น หรือเสนอความต้องการในการใช้จ่ายงบประมาณผ่าน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณของหน่วยงานในทุกกระบวนการเพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้รับมาใช้ในการบริหารงบประมาณในปัจจุบัน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงวางแผนการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณในปีถัดไป

5.3.6 ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการนำเงินจากส่วนกลางและการระดมทุนจากกิจกรรมผ้าป่ามาใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น มีความมั่นคง และพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยการบริหารที่ดีจะช่วยให้โรงเรียนสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองรับความต้องการของทุกฝ่าย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักประสิทธิภาพไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการใช้งบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับหลักประสิทธิภาพ ไว้ว่า ผู้รับผิดชอบโครงการ/หัวหน้า/เจ้าหน้าที่/บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เบิกจ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และทันเวลาเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาตามปฏิทินปฏิบัติงาน ที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า กำหนดให้มีการประเมินความเหมาะสมและความคุ้มค่าของโครงการตามแผนปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่าอย่างสูงสุด

5.3.7 ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ สถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้างานงบประมาณ ควรมีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจให้ครูผู้รับผิดชอบโครงการในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ในโครงการนั้น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจ ทำให้สามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว เกิดการตอบสนองที่ทันต่อความต้องการ ลดความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงานแบบรวมศูนย์ ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าหรือข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักการกระจายอำนาจ ไว้ว่า หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการใช้งบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักการกระจายอำนาจ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจให้หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความรับผิดขอบของโครงการ และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า ให้แต่งตั้งเครือข่ายเพื่อรับผิดชอบดำเนินโครงการและใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมรายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานให้หน่วยงานทราบอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานทำหน้าที่

ในการโอนเงินจัดสรรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าวให้แก่เครือข่าย

5.3.8 ด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ตามภาระรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานงบประมาณมีการออกคำสั่งและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดกรอบการทำงาน การใช้จ่าย และการปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง ทำให้ลดความสับสนและการทับซ้อนในงาน ส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนยังช่วยให้สามารถควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานได้ง่ายขึ้น เมื่อมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน จะสามารถระบุปัญหาและแก้ไขได้ทันท่วงที สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักภาระรับผิดชอบ ไว้ว่า หลักภาระรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการใช้งบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักการะรับผิดชอบ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีคำสั่งแต่งตั้งตั้งหรือกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายงบประมาณไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า ผู้บริหารทุกระดับควรกำชับ กำกับ ติดตามบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ให้สามารถเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและจริงจัง

5.3.9 ด้านการตรวจสอบและติดตามอย่างมีประสิทธิผล ควรมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอนั้นจะเป็นการตรวจสอบความผิดพลาดและพัฒนาการทำงาน มีการประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักประสิทธิผล ไว้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึง มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการควบคุมงบประมาณตามหลักธรรมมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักประสิทธิผล ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า ให้มีการเทียบเคียง (Benchmark) การดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ที่มีภารกิจลักษณะเดียวกัน โดยเน้นการเทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่เป็นเลิศ หรือระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานโครงการในปีถัดไป

5.3.10 ด้านการติดตามประเมินผลโดยมุ่งเน้นฉันทามติ สถานศึกษาควรให้ครูผู้รับผิดชอบสรุปและรายงานผลหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรุปและรายงานผลนั้นจะเป็นการนำเสนอผลของการดำเนินงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มีการประเมินความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงการสะท้อนผลการดำเนินงานในที่ประชุม มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในทุกช่องทาง จากนั้นจึงมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้ปกครองและสาธารณชน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 อ้างถึงใน ชุติมา พวงทอง, 2563) ที่ได้มีการกำหนดความหมายของหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ไว้ว่า

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา พวงทอง (2563) ได้เสนอแนวทางการรายงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล ที่เกี่ยวข้องกับหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ไว้ว่า ผู้รับผิดชอบโครงการ/หัวหน้า/เจ้าหน้าที่/บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีการนำเสนอรายงานผลการใช้งบประมาณให้กรรมการสถานศึกษาเห็นชอบรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีก่อนนำไปเผยแพร่ต่อต่อสาธารณชน และสอดคล้องกับบทความของ วรนุช สาเกผล (2565) ที่ได้ระบุไว้ว่า จัดทำประชาพิจารณ์ร่วมกับผู้บริหาร คณะทำงานและบุคลากรของหน่วยงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณและการปรับแผนเพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำและปรับแผนดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าด้านการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์แบบกระจายอำนาจเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงขอเสนอแนะให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารการเงิน พัสดุ และสินทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความคล่องตัวต่อการบริหาร ทำให้สามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว เกิดการตอบสนองที่ทันต่อความต้องการ ลดความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงานแบบรวมศูนย์ซึ่งอาจทำให้เกิดความล่าช้าหรือข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ควบคุม กำกับ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าฝ่ายอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารการเงินและสินทรัพย์ของโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ในโครงการนั้น ๆ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านจะเห็นได้ว่า ด้านการวางแผนงบประมาณโดยใช้หลักนิติธรรมมีค่าความแตกต่างกันมากที่สุด จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานงบประมาณ ควรกำหนดกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณและการใช้งาน เพื่อให้กระบวนการทั้งหมดเป็นไปตามกรอบกฎหมายและไม่เกิดการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ ควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการนิติธรรมในการบริหารงานงบประมาณ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อช่วยให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความต้องการของทุกฝ่ายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความคาดหวังของทุกฝ่ายได้อย่างดีที่สุด

6.1.3 จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ควรมีการดำเนินการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานด้านงบประมาณโดยการสอดแทรกหลักธรรมาภิบาลเข้าไปในทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการในการบริหาร มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณตามหลัก

ธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากจะเป็นการสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ในกระบวนการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ทั้งยังช่วยลดการทุจริตและการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างไม่เหมาะสมอีกด้วย

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหาร งบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และสถานศึกษาสังกัดอื่นในจังหวัดบุรีรัมย์

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และสถานศึกษาในสังกัดอื่น

7. เอกสารอ้างอิง

ชัญวลี ด้วงนิ่ม. (2566). *การศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชุติมา พวงทอง. (2563). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). ดักสิลาการพิมพ์.

มัชฌิมา วงษ์จันทร์เพ็ง, สุวิมล โพธิ์กลิ่น และสุปิยา ทาปทา. (2564). การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 6*(3), 475-489. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/252504/170450

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 7 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 120 ตอนพิเศษ 74 ง. หน้า 1-4.

วรนุช สาเกผล. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. https://bit.ly/3CUlHOe

สมเกียรติ ชูกิจไพศาล, กชพรรณมีประดิษฐ์ และณรงค์ สมพงษ์. (2567). การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, *7*(4), 109-123. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5092/3447

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3. (2566). *รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. https://web.brm3.go.th/reportmoral/

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อุบลวรรณ ประจง. (2566). *การศึกษาบทบาทการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

การศึกษาปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

A Study of the Problems in Implementing Internal Quality Assurance in Basic Education Institutions from the Perspectives of School Administrators and Teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

ขนิษฐา วิลัยกรวด* ไพศาล หวังพานิช และ สงวนพงศ์ ชวนชม*****
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,*****
Khanittha Wilaikruat* Paisal Wangpanich and Sanguanpong Chuanchom*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,*****
Corresponding author E-mail: Khanittha_tho@vu.ac.th
(Received: October 13, 2024; Revised: November 24, 2024; Accepted: November 28, 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบโครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 สถานศึกษาละ 3 คน จำนวน 369 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส (จัดการเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และศึกษาขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 2) การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน และ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine the level of problems in implementing internal quality assurance in basic education institutions from the perspectives of school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, and (2) compare problems in implementing internal quality assurance in basic education institutions from the perspectives of school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, categorized by school type and school size. The sample used in this research comprised 369 participants from schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 in the 2023 academic year, with three individuals selected per school. These participants included school administrators or acting administrators, heads of academic affairs, and teachers responsible for the internal school quality assurance project. Subsequently, stratified random sampling was conducted based on school types, divided into primary schools and educational opportunity expansion schools, as well as school sizes, categorized into small, medium, large, and extra-large. The research instrument was a questionnaire. The Item-Objective Congruence (IOC) values ranged from 0.60 to 1.00, and the reliability coefficient of the questionnaire was .90. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing through analysis of variance (F-test).

The research findings were as follows: The overall level of problems in implementing internal quality assurance in basic education institutions from the perspectives of school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was at a moderate level. When considering individual aspects, five aspects were found to be at a moderate level, while one aspect was at a low level. The aspect with the highest mean score was the development of educational management plans focused on quality in accordance with educational standards. This was followed by setting educational standards for institutions, implementing educational management development plans, and evaluating and inspecting internal educational quality, which shared the same mean score.
The aspect with the lowest mean score was the preparation of self-assessment reports. The comparison of problems in implementing internal quality assurance in basic education institutions from the perspectives of school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, categorized by school type and school size, revealed statistically significant differences overall at the .05 level.

Keywords: Internal Quality Assurance, Basic Education Institutions

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายด้าน มนุษย์ต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมนี้ คือ การเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กัน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศ

ไทย และหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง เพื่อพัฒนาคนในประเทศให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กล่าวถึงความมุ่งหมายการจัดการศึกษา ไว้ว่า เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักการพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 กล่าวว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนทราบทุกปี เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อเป็นผลรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สี่ (พ.ศ.2559-2563) ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา

การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษาต้องการ หลักการและกระบวนการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสามารถนำแนวคิดและกระบวนการมาใช้ได้โดยปรับให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ดีมีคุณภาพ กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษา จะต้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพดีและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติอย่างไร และจะให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างไร แล้วทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกันทำ ช่วยกันตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

ข้อบกพร่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2554)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ร่วมกันในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและวิธีการ หลังจากนั้นลงมือทำตามแผนที่กำหนดในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลและร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงในแต่ละมาตรฐาน และร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและเพื่อให้เป็นไปตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษาควรดำเนินการให้ครอบคลุมแนวทางหลัก นั่นคือ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นประจำทุกปีและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตบริการรวม 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอจักราช อำเภอห้วยแถลง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอหนองบุญมาก และอำเภอโชคชัย มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 174 โรงเรียน 1 สาขา โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 ได้ดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จัดทำรายงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายใน และไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาและการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2561 ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศึกษาตามประเภทของโรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา(จัดการเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) และโรงเรียนขยายโอกาส (จัดการเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และศึกษาขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งเป็น ขนาดเล็ก มีนักเรียน 1-120 คน ขนาดกลาง มีนักเรียน 121-300 คน และขนาดใหญ่และใหญ่พิศษ มีนักเรียน 300 คนขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บริหารและครู มีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารภายในโรงเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,685 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบโครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 สถานศึกษาละ 3 คน จำนวน 369 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ตาม ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970, อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2565) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียนประถมศึกษา (จัดการเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) และโรงเรียนขยายโอกาส (จัดการเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และศึกษาขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งเป็น ขนาดเล็ก มีนักเรียน 1- 120 คน ขนาดกลาง มีนักเรียน 121 – 300 คน และขนาดใหญ่และใหญ่พิศษ มีนักเรียน 300 คนขึ้นไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน จำแนกเป็น ประเภทของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัญหาของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.2 สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาหาค่า IOC ของแต่ละข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.3.5 จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการแทนตำแหน่ง หัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.90

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ไปยังผู้บริหารของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามแบบ Google Form ไปโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 369 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ระดับปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมคำตอบของผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนหาค่าเฉลี่ยเป็นข้อมูลของโรงเรียน การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยแบบสอบถาม เปรียบเทียบเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 ทดสอบระดับปัญหาด้วย t-test แบบone sample และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัญหาตามประเภทของโรงเรียนด้วย t-test แบบ Independent Sample

3.5.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัญหาตามขนาดของโรงเรียนด้วย F-test และใช้วิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เมื่อค่า F มีค่านัยสำคัญ วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

4.2 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ประถมศึกษา (n=248)		ขยายโอกาส (n=121)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	2.42	1.12	3.09	0.72	-6.85*	.000
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	2.57	1.11	3.05	0.78	-4.81*	.000

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ประถมศึกษา (n=248)		ขยายโอกาส (n=121)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	2.38	1.11	3.17	0.61	-8.76*	.000
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	2.42	0.99	3.09	0.63	-7.90*	.000
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	2.36	0.95	2.98	0.60	-7.59*	.000
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	2.18	0.95	3.00	0.65	-9.69*	.000
ภาพรวม	**2.39**	**0.94**	**3.06**	**0.40**	**-9.60***	**.000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสมีปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาประเภทประถมศึกษา

สรุปได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสมีปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n=215)		ขนาดกลาง (n=114)		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (n=40)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	2.94	0.94	2.28	1.16	2.03	0.65	24.57*	.000

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (n=215)		ขนาดกลาง (n=114)		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (n=40)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.04	0.90	2.42	1.15	1.93	0.67	30.12*	.000
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.00	0.89	2.23	1.11	1.85	0.68	39.87*	.000
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	2.89	0.79	2.38	1.08	2.04	0.77	22.28*	.000
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	2.79	0.74	2.31	1.04	2.08	0.93	19.04*	.000
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	2.72	0.80	2.13	1.06	1.90	0.83	24.26*	.000
รวม	**2.90**	**0.66**	**2.29**	**1.02**	**1.97**	**0.69**	**35.86***	**.000**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.90) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{X}$ = 2.29) และ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ($\bar{X}$ = 1.97) สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาลดลงตามขนาดของโรงเรียนที่ใหญ่ขึ้น

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และ ระดับน้อย 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษายังขาดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งยังขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างชัดเจนให้ดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และยังขาดกรรมการ หรือ คณะทำงานที่จะจะนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานการทดสอบทางการศึกษา (2561) ที่ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหมายถึง การประเมินผล

การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการดำเนินการของสถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมศรี โป่งรักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จากการศึกษาพบว่า สภาพจริงในปัจจุบันของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานอย่างไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดประชุม ชี้แจง เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และ การดำเนินการร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการศึกษาครอบคลุมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษาและท้องถิ่น อย่างไม่ต่อเนื่อง ดังแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ได้กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำมาตรฐาน ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศและอัตลักษณ์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานนท์ สุขจรูญ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การดำเนินการตามแผนที่กำหนด การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5.1.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนนำเล่มแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบไม่ต่อเนื่อง การดำเนินการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ และ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ดังแนวคิดของ อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2551) ที่ได้กล่าวว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แผนพัฒนาคุณภาพที่เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน โดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทที่จะกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะดำเนินงานตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานนท์ สุขจรูญ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การดำเนินการตามแผนที่กำหนด การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5.1.3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไม่สม่ำเสมอ การจัดทำตารางปฏิทินการปฏิบัติงานไม่เป็นปัจจุบัน และ การดำเนินโครงการ กิจกรรม ไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังแนวคิดของ เชิดพงศ์ ราชสมบัติ (2558) ที่กล่าวว่า การดำเนินการตามแผน หมายถึง กระบวนการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการดาเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการปฏิบัติตามแผนจะเป็นการลงมือปฏิบัติตามโครงการมีการ มอบหมายงาน การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยที่กำหนดหรือกล่าวได้ว่าการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้นโยบาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นการนำโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ ในแผนไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์กรหรือบุคคลที่รับผิดชอบและวิธีการดำเนินการชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา พลสิม,สุนทร โคตรบรรเทา (2558) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาและด้านการผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

5.1.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนไม่ได้ใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การแต่งตั้งคณะบุคลากรเป็นกรรมการและผู้รับผิดชอบการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาที่ไม่เหมาะสม และ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่ทุกรายวิชา ดังแนวคิดของ ลดาวัลย์ ตั้งมั่น (2561) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบและทบทวนและรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เช่น สังเกตพฤติกรรมกระบวนการทำงาน สอบถามสัมภาษณ์พิจารณาร่องรอยหลักฐานใช้แบบสอบถามแบบสำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานนท์ สุขจรูญ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การดำเนินการตามแผนที่กำหนด การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5.1.5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานเพื่อ

พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไม่เหมาะสม การกำหนดปฏิทินวิชาการ เพื่อปฏิบัติตามปฏิทินการติดตามผลการประกันคุณภาพตามมาตรฐานไม่สอดคล้อง และ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่สม่ำเสมอ ดังแนวคิดของ กานต์ ศรีแสง (2559) ที่ได้กล่าวถึง การติดตามตรวจสอบและประเมิน คุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพภายในตามแผนที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของคณะกรรมการรายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

5.1.6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนปฏิบัติตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่สม่ำเสมอ การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองไม่เป็นปัจจุบัน และ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองไม่เหมาะสม ดังแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่ได้กล่าวว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง หมายถึง การจัดทำรายงานการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา ที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานทั้งหมดของสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการนำเสนอรายงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา ก็เพื่อนำเสนอผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาต่อคณะกรรมการการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และเปิดเผยต่อสาธารณะชน และเพื่อเป็นฐานข้อมูลของสถานศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาในปีต่อไปและเป็นฐานข้อมูลสำหรับรองรับการประเมินภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี ธานีโต (2561) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 39 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนฯ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

5.2 ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาสที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขยายโอกาสยังขาดการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ยังขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานและการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ สำนักงานการทดสอบทางการศึกษา (2554) ที่ได้กล่าวว่า การประกัน

คุณภาพ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามมาตรการหรือระบบเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่จะสร้างความมั่นใจ พึงพอใจและประทับใจแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย พึงพอใจ และประทับใจแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่า นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Basden (2000) ได้นำเสนอแนวคิดและกระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดยในขั้นแรกกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน และอนาคต ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพมีความสำคัญต่อการศึกษาอย่างยิ่ง จากนั้นได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจน ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ กำหนดระบบ และวิธีการควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของกระบวนการและผลลัพธ์และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาเป็นเสมือนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการวางแผนการจัดการดำเนินงานคุณภาพเชิงรุก และได้มีการสรุป การประกันคุณภาพการศึกษาว่า ไม่สามารถรับประกันคุณภาพของตัวผู้เรียนได้แต่กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถใช้เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องได้

5.3 ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กยังมีข้อจำกัดในเรื่องของการจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน การกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของแต่ละกิจกรรมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการกำหนดให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาเป็นตัวกำหนดกรอบการดำเนินงานทุกระบบ ดังแนวคิดของ สุวิทย์ หนองไผ่ (2559) ที่ได้กล่าวว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แผนที่จัดทำเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลของสถานศึกษา ประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาการจัดกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา ดวงกระโทก (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยนำข้อที่มีปัญหาค่าเฉลี่ยสูงสุด มาเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมและการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

6.1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและควรพิจารณาสาระสำคัญในการกำหนดมาตรฐานเพื่อสะท้อนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

6.1.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีนำเล่มแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบอย่างต่อเนื่องและ นำผลมาใช้ในการวางแผนในการพัฒนาการประกันภายในของสถานศึกษาในปีการศึกษาต่อไป

6.1.3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

6.1.4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องมืออย่างหลากหลายในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ ควรมีการกำหนดการนิเทศติดตามเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.1.5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้การมีแต่งตั้งผู้รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และ ควรให้ความสำคัญในการติดตามงานทุกงาน เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1.6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสม่ำเสมอ และ มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี

6.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค และ แนวทางในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

6.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

6.2.3 ควรศึกษาปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในตัวแปรอื่น ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เช่น ผู้เรียนผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ฯลฯ

6.2.4 เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ควรต้องอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น

7. เอกสารอ้างอิง

กฤษณา สิมพล และสุนทร โคตรบรรเทา. (2558). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน ครั้งที่ 2. *การประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ* (น. 276–284). วิทยาลัยนครราชสีมา.

กานต์ ศรีแสง. (2559). *ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เฉลิมศรี โป่งรักษ์. (2558). *การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์ จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* [ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชิดพงศ์ ราชสมบัติ. (2558). *การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธนพล วงศ์ฉลาด. (2564). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

มยุรี ธานีโต. (2561). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายที่ 39 สังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลดาวัลย์ ตั้งมั่น. (2561). *การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมบูรณ์ ตันยะ. (2565). *วิธีการวิจัย* [เอกสารประกอบการเรียน]. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สานนท์ สุขจรูญ. (2564). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, *8*(1), 65-73. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-aru/article/view/217093/167100

สุพรรษา ดวงกระโทก. (2563). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุวิทย์ หนองไผ่. (2559). *การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. https://www.gotoknow.org/posts/498816

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. สถาบันทดสอบทางการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงวาดวยระบบหลักเกณฑและวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (เลม 1 - 9)*. สถาบันทดสอบทางการศึกษา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเชียงใหม่คริสเตียน*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2551). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. https://tinyurl.com/4zbpm2tp

Basden, L. L. (2000). Illinois Quality Assurance and Improvement Planning Process: Examining the Relationship Between External Review Visit and Interval Review and Planning Process. *Dissertation Abstracts International*, 61(5), 1684-A.

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

Digital Age Leadership of School Administrators Affecting Academic Operations in Schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1

นนทนันท์ วิติรัชญนันทกุล* สมบูรณ์ ตันยะ และ กิตติ วงษ์ชวลิตกุล*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,***
Nontanan Witiratchayanantagun* Somboon Tanya and Kitti Vongchavalitkul*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,***
Corresponding author E-mail: nontanan_wit@vu.ac.th
(Received: October 27,2024; Revised: November 12,2024; Accepted: November 22, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานศึกษาจำนวน 105 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 105 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 105 คน และครูผู้สอนจำนวน 105 คน รวมทั้งสิ้น 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แบบสอบถามการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นแต่ละฉบับเท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับสูง (r_{xy}= .819) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (X_4) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) สามารถพยากรณ์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 73.70 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ทั้งในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$Y' = .758 + .444X_4 + .244X_5 + .144X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$Z' = .508ZX_4 + .293ZX_5 + .173ZX_1$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล, การดำเนินงานวิชาการ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of digital age leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 2) the level of academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 3) the relationship between digital age leadership of school administrators and academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, and 4) the effect of digital age leadership of school administrators on academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 105 schools. Data were collected from 315 participants, including one school administrator, one head of academic affairs, and one teacher from each school. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient of the digital age leadership questionnaire was .97, while that of the academic operations questionnaire was .98. Data were analyzed using statistical software to compute frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:The overall level of digital age leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was high.The overall level of academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 was high. The overall digital age leadership of school administrators showed a strong positive relationship with academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 (r = .819), with statistical significance at the .01 level.Digital age leadership of school administrators in the areas of systematic improvement (X4), digital citizenship (X5), and digital vision (X1) significantly affected academic operations in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 at the .05 level. These factors accounted for 73.70% of the variance in academic operations. The prediction equations in raw score and standard score forms were as follows:

Equation in raw score form

$Y' = .758 + .444X_4 + .244X_5 + .144X_1$

Equation in standard score form

$Z' = .508ZX_4 + .293ZX_5 + .173ZX_1$

Keywords: Digital Age Leadership, Academic Operations, School Administration

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปโดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมาย การพัฒนา การวางแผน และการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือต้องปรับหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นมีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) โลกเกิดการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะสิ่งที่เรียกว่า “เทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด” (Disruptive Technologies) เข้ามามีบทบาททำให้เกิดการพัฒนาความสะดวกสบายและชีวิตที่ง่ายขึ้นของผู้คนและผลกระทบต่อธุรกิจชนิดต่าง ๆ ที่ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนสู่การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (รัฐนันท์ รถทอง, 2565)

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาเพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนับเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลกที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2566) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การ เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ และคณะ, 2563) การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) การมีภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลและอำนาจที่มี กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ โดยที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมและนำทางพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมาย พร้อมที่จะผลักดัน สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาและการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท (กนกอร สมปราชญ์, 2562) งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) งานวิชาการและการบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ซึ่งงานวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องทำ ส่วนการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้มอบหมายให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557) การดำเนินงานวิชาการ

เปรียบเสมือนหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากผลงานการดำเนินงานวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถของนักเรียน การดำเนินงานวิชาการจำเป็นต้องมีระบบที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสนใจและใช้เวลาในการบริหารจัดการให้มากกว่างานอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิผลสอดคล้องตามหลักการทางวิชาการ (กมล ตราชู, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานในการสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในด้านหนึ่งระบุถึง การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล โดยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก และส่วนหนึ่งระบุถึงแนวทางผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษาและการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2567) จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่มีการดำเนินการในหลายด้านอย่างชัดเจน ได้สะท้อนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในภาพรวมที่มีการดำเนินงานวิชาการเป็นไปด้วยความถูกต้องและชัดเจนตามกรอบการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ และประสบความสำเร็จในการดำเนินการเป็นอย่างดี แต่เนื่องด้วยสถานศึกษามีความแตกต่างด้านบริบทอย่างชัดเจนและผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่แตกต่างกันออกไปตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งต้องบริหารงานภายใต้ยุทธศาสตร์ จุดเน้นและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสถานศึกษาบางส่วนก็ยังมีการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องตามขอบข่ายการบริหารงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 142 แห่ง

3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 105 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ, 2566) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน, ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการหรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน และดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในสถานศึกษานั้น ๆ จำนวน 1 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert (Likert Scales) โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ทั้ง 2 ฉบับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) แบบ One sample t Test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้การวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise-Regression Method)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน โดยเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	t	p
1. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.27	0.41	มาก	18.673*	.000
2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล	4.30	0.39	มาก	20.480*	.000
3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ	4.21	0.43	มาก	16.619*	.000
4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	4.39	0.39	มาก	22.759*	.000
5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.31	0.41	มาก	19.728*	.000
ภาพรวม	**4.30**	**0.35**	**มาก**	**22.368***	**.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ การปรับปรุงอย่างเป็น

ระบบ ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.31) และ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ($\overline{X}$ = 4.21) และเมื่อทดสอบระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก โดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบ One Sample t Test โดยใช้เกณฑ์ 3.51 พบว่า ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

4.2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน โดยเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก

การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	t	p
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.38	0.39	มาก	22.265*	.000
2. ด้านการจัดการหลักสูตร	4.41	0.36	มาก	25.324*	.000
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.36	0.35	มาก	24.146*	.000
4. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ	4.24	0.40	มาก	18.373*	.000
5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน	4.46	0.36	มาก	26.429*	.000
6. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.40	0.42	มาก	21.401*	.000
7. ด้านการนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา	4.39	0.39	มาก	22.446*	.000
ภาพรวม	**4.37**	**0.34**	**มาก**	**25.422***	**.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ด้านการแนะแนวการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) และด้านการนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.39) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.24) และเมื่อทดสอบระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก โดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบ One Sample t Test โดยใช้เกณฑ์ 3.51 พบว่า ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						ระดับความสัมพันธ์
	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	
X_1	1					.658**	ปานกลาง
X_2	.843**	1				.725**	ปานกลาง
X_3	.738**	.815**	1			.661**	ปานกลาง
X_4	.558**	.660**	.590**	1		.797**	ปานกลาง
X_5	.685**	.752**	.748**	.655**	1	.745**	ปานกลาง
X_t	-	-	-	-	-	**.819****	**สูง**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Simple Correlation) โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XY} = .819) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษานั้นจะอยู่ในระดับสูงด้วย ในทางกลับกันหากภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาจะอยู่ในระดับต่ำด้วยเช่นกัน และพิจารณาในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง .658 - .797 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันมีค่าอยู่ระหว่าง .558 - .843 โดยทุกค่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่มีปัญหาร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันต้องไม่เกิน .90 (Hair et al., 2006)

4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังตารางที่ 4 – 6

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R^2) ค่า Adjusted R^2 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตาม S.E. ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

รูปแบบตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2_{Adj}	$S.E._{est}$	R^2_{Chang}	F	p
X_4, X_5, X_1	.859	.737	.729	.177	.015	5.642*	.020

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อพิจารณารายรูปแบบตัวแปรพยากรณ์พบว่า เมื่อนำปัจจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (X_4) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) เข้าสมการพบว่าจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .859 และมีอำนาจพยากรณ์ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 1 ร้อยละ 73.70 แสดงว่าตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้านส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Regression Method)

รูปแบบตัวแปรพยากรณ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
X_4, X_5, X_1	Regression	8.530	3	2.843	90.624*	.000
	Residual	3.044	97	.031		
	Total	11.574	100			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า มีปัจจัยของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา จึงสามารถนำไปสร้างสมการได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Regression Method) ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	.758	.221		3.424*	.001
การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (X_4)	.444	.061	.508	7.230*	.000
การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X_5)	.244	.067	.293	3.651*	.000
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.144	.060	.173	2.375*	.020
ค่าคงที่ (a) = .758					
$R = .859$, $R^2 = .737$, $S.E._{est} = .177$, $F = 5.642^*$, $p = .020$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (X_4) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .737 แสดงว่า สามารถทำนายระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้ร้อยละ 73.70 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ $Y' = .758 + .444X_4 + .244X_5 + .144X_1$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .508ZX_4 + .293ZX_5 + .173ZX_1$

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา และการวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.70 โดยผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีความสามารถที่จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีและขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง พร้อมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้ทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สนับสนุนให้สถานศึกษาพลิกโฉมการศึกษาไปสู่ยุคดิจิทัลอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สุดใจ ดิลกฑรรศนนท์ (2562) ที่กล่าวสรุปถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารควรมีไว้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรขององค์การได้รับการประสานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงาน จะช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม จะช่วยประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ และจะช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลโดยผู้นำจะเป็นผู้ชักชวน จูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษา โดยจะต้องมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษารวมไปถึงการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร หล่าจันดี (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร ที่สอดคล้องกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีด้านที่สอดคล้องกันคือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัลและด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล พบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ และณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) การพัฒนาระดับมืออาชีพ 4) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ที่สอดคล้องกัน

5.2 ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานวิชาการเป็นงานหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ถูกกำกับติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ตลอด ซึ่งสอดคล้องกับ ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ระบุว่า งานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญในฐานะงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทุกอย่าง เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล ตราชู (2561) กล่าวว่างานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ถือเป็นชีวิตจิตใจของหน่วยงาน มีหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารงานวิชาการ ใช้กำกับกระบวนการผลิตและการจัดระบบงานในส่วนต่าง ๆ เพื่อตอบสนองและสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษา ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ภัทรธาดาสิริ (2565) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่าระดับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในประเด็นศึกษาด้านระดับการดำเนินงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำ ที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกด้านตามภารกิจ และภาระงานที่ของสถานศึกษาต้องดำเนินการ สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม และ ปีเตอร์ รักธรรม (2560) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญ โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดระบบบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์การได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ที่กล่าวว่า บทบาทของนักบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถอำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิตอลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภกร ไวยะวัน และคณะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลและด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับและยกย่องครูและบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการเรียนการสอนและการทำงาน ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และคณะ (2567) ระบุว่าการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง การส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์การโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อจัดการข้อมูล และสำรองข้อมูลในการบริหาร ในส่วนของปัจจัยด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับถัดมา อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสามารถด้านเทคโนโลยี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เปิดเผยข้อมูลและสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ ตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล ความถูกต้อง โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปฏิบัติตามจริยธรรม กฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเคร่งครัดอันส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการเกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากรและผู้เรียนในการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากร รวมทั้งผู้เรียนได้ตัวอย่างที่ดีและเหมาะสม ในการใช้เทคโนโลยีมาดำเนินงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และคณะ (2567) ระบุว่า การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายและสังคมตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัล ผลักดันและบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ครูเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม สร้างแรงจูงใจกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาตนเองด้านความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) ระบุว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน และปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษารองลงมา อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยน และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีจากครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดแนวทางและนโยบายในการสนับสนุนและระดมทุนเพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาดำเนินงานวิชาการที่ประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Mrazek (2565, อ้างถึงใน มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา และคณะ, 2567) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ บุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้งทางด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องเป็น

ผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและการบริหารสถานศึกษาด้วยตนเองตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการนั้น ในภาพรวมมีความสอดคล้องกับ ศุภกร ไวยะวัน และคณะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านดิจิทัลของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาครูให้มีทักษะการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 93.30 (R^2= .933)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

6.1.1 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

6.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนให้มีความสามารถในด้านการบริหารจัดสรรเวลา สภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนรู้

6.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุน ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร ในการนำเทคโนโลยี วิจัยทางการศึกษาและนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

6.1.1.3 ควรมีแผนพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล และด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ตามลำดับให้สูงยิ่งขึ้น

6.1.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนี้

6.1.2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในโรงเรียนและชุมชน

6.1.2.2 สนับสนุน ส่งเสริมและติดตามการนำงานวิจัยในชั้นเรียนมาใช้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

6.1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกนั้น มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาดังนี้

6.1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาส่งเสริมให้การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.1.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลและด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 นั้น มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาดังนี้

6.1.4.1 พัฒนา ปรับปรุงระบบการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.1.4.2 พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและพัฒนาทักษะในด้านอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทในการทำงาน

6.1.4.3 กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกันสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อเข้าใจถึงประสบการณ์ ความคิดเห็น และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

6.2.2 ควรทำวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างานวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการและแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

6.2.3 ควรทำวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวิจัยเพื่อการศึกษาของครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนครูผู้สอนให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

7. เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมล ตราชู. (2561). *การพัฒนาสถานศึกษาร่วมสมัย สู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ.* อภิชาติการพิมพ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.* กระทรวงศึกษาธิการ.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.

จำรัส มุ่งเฝ้ากลาง, แสงอรุณ บุญศรี และรสริน อาจไธสง. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4*(1), 377-392. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/273286/182071

จิณณวัฒน์ ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* ศิริธรรมออฟเซท.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ, อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ, และพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15*(2), 50-64. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251332/171827

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

มลฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล School Administration in Digital Era. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 24*(2), 162-175. https://so13.tci-thaijo.org/index.php/SWU_JEd/article/view/1367/917

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์, และไชยรัตน์ ปราณี. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษา. *วารสารศิลปการจัดการ, 8*(2), 479-492. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JEDU-SRRU/article/view/2115/2008

รัฐนันท์ รถทอง. (2565). กรอบความคิดแบบพัฒนาได้. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน, 3*(3), 71-79. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jhsmbuisc/article/view/260194/175749

ลลิตา ภัทรธาดาสิริ. (2565). *การศึกษาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วสันต์ ชวกิจไพบูลย์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ศุภกร ไวยะวัน, ปาริชา มารี เคน, และ สุพจน์ ดวงเนตร. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 21*(2), 175-187. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edu-rmu/article/view/273639/184657

สมบูรณ์ ตันยะ. (2566). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 - 2570).* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดใจ ดิลกฑรรศนนท์. (2562). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* สามลดา.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี, และโกวิท จันทะปาละ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรัปชั่น. *Journal of Modern Learning Development, 5*(3). 245-259. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/242194/165104

Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.

กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

Strategies for Developing Schools into Learning Organization of the Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1

โนรี บ่อเงิน* สุวิมล ตั้งประเสริฐ และ สงวนพงศ์ ชวนชม*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,*****
Noree Bongeun* Suwimon Tungprasert and Sanguanpong Chuanchom*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,*****
Corresponding author E-mail: Norikoh2521@hotmail.com
(Received: December 19,2024; Revised: January 11, 2025; Accepted January 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ดังกล่าว การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 148 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ขเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ และระยะที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าวิชาการ จำนวน 60 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ดำเนินการตามแผน พัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียน มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ คือ (1) เร่งรัดจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (2) เร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ (3) ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ3) การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, องค์การแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the current conditions and guidelines for developing secondary schools into learning organizations, 2) create strategies for developing secondary schools into learning organizations, and 3) examine the feasibility and usefulness of these strategies. The research was conducted in three phases. Phase 1 consisted of two steps. Step 1 involved studying the current conditions of learning organizations in 148 secondary schools in the Lower Northeastern Region 1. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of .93. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Step 2 involved studying guidelines for developing schools into learning organizations through semi-structured interviews with four school administrators. The data were analyzed using content analysis. Phase 2 focused on creating strategies for developing secondary schools into learning organizations. The suitability of these strategies was assessed through a group discussion with seven experts. Phase 3 examined the feasibility and usefulness of the strategies among 60 school administrators or teachers in administrative roles. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire.

The research results were as follows: The current conditions and guidelines for developing secondary schools into learning organizations under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1 were at a high level overall. Best practices for developing schools into learning organizations included the participation of all stakeholders in educational planning aligned with policies, implementation of action plans, improvement of teacher and learner quality, and continuous supervision and evaluation. The strategies for developing secondary schools into learning organizations under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1 consisted of a vision, mission, objectives, and four key strategies: (1) expediting the preparation of plans to develop educational institutions into learning organizations, (2) accelerating the development of teachers and educational personnel to enhance their digital technology competencies in learning management, (3) improving the effectiveness of information systems, and (4) promoting the exchange of work-related learning through the professional learning community process. Expert evaluations indicated that these strategies were highly appropriate. The evaluation of the feasibility and usefulness of the strategies was at the highest level.

Keywords: Strategies, Learning Organization, Secondary Schools

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อสังคมทั้งมวล และสร้างสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย โดยกำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้และปลูกจิตสำนึก

ที่ถูกต้อง การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2566) จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์รวมทางการศึกษา ทั้งแนวคิด โครงสร้าง กระบวนการในการจัดการศึกษา และการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระบบการศึกษาจึงถือว่าเป็นรากแก้วแห่งปัญญา เป็นระบบที่ทุกประเทศในโลกให้ความสำคัญมากที่สุดระบบหนึ่ง เพราะเป็นระบบสังคมที่ช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ ส่งเสริมความสามารถและทักษะ รวมถึงการมีค่านิยมที่ดีในการใช้ชีวิต แต่จากวิกฤตการณ์ความแตกต่างทางเศรษฐกิจสืบเนื่องเป็นเวลานาน และยังไม่เห็นแนวโน้มที่ดีขึ้น สภาพทางสังคมยังคงฟ้องให้เห็นความเสื่อมทางศีลธรรมจรรยาวัฒนธรรมและค่านิยมแบบไทย ๆ โดยที่สังคมในปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสนิยมขาดความเข้าใจรากเหง้าของตนเอง การศึกษา วิถีชีวิตของพลเมืองไทยจึงดำเนินไปอย่างขาดเสถียรภาพและไร้ทิศทาง ดังนั้นสถานศึกษาจึงพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเกิดจากประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (ชลิดา ทรัพยะประภา, 2565)

จากการศึกษาสภาพปัญหายังพบว่ามีสถานศึกษาหลายแห่งที่ยังไม่พร้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเกิดปัญหาจากปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านคนที่ขาดแรงจูงใจ ความสร้างสรรค์ และโอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่รวมถึงปัจจัยด้านระบบ กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจของสถานศึกษา (จิณณภัทร พิบูลวิทิตธำรง, 2564) ดังนั้นทางออกที่จะทำให้สถานศึกษามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีหลายวิธี เช่น การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้ การพัฒนาผู้นำให้เกิดทักษะต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นงานที่สำคัญของการบริหาร โดยเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและการนำแผนกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาจะถูกกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาก้าวหน้าในทิศทางที่เหมาะสม และให้สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้มีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ใช้วิธีการจัดการที่มุ่งเอา “ผลลัพธ์” เป็นที่ตั้งแล้วพัฒนา กลยุทธ์ หรือแนวทางเพื่อที่จะบรรลุผลลัพธ์นั้น การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการตามวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งแต่จะพิเศษตรงที่วัตถุประสงค์นั้นจะได้รับการทบทวนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรือเรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564) ที่กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีขั้นตอนสำคัญเริ่มด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในสถานศึกษาที่เรียกรวม ๆ ว่า SWOT Analysis ที่จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ต้องการให้บรรลุหรือผลลัพธ์ที่ได้สร้างความเจริญก้าวหน้าในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ว่าจะใช้กลยุทธ์อย่างไร จึงจะทำให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.2 เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน 3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ 4) ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 238 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ได้ตัวอย่าง จำนวน 148 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 444 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.93 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 444 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 420 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.59 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดำเนินการ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 4 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกโรงเรียน คือ 1) เป็นโรงเรียนที่เข้าร่วม

โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) โดยมีหนังสือประกาศรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับรางวัลระดับ OBECQA 2) เป็นโรงเรียนที่มีผลงานได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARD) ระดับชาติ และ 3) เป็นโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษารอบสี่ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับดีขึ้นไป การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ที่รวบรวมได้มาพิจารณา จัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำร่าง โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษามีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก ระหว่างโอกาสและอุปสรรค มากำหนดทิศทางของในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยระบุรายละเอียดตามองค์ประกอบของทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่สนับสนุน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน จากนั้นจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมร่างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 60 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบตรวจสอบความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวม

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย	ลำดับ
	M	*SD*		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์	3.86	0.23	มาก	2
2. ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน	3.45	0.80	ปานกลาง	5
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ	3.43	0.82	ปานกลาง	6
4. ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ	3.61	0.57	มาก	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	0.43	มาก	3
6. ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน	3.98	0.28	มาก	1
รวม	**3.69**	**0.24**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M = 3.69, SD = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M = 3.98, SD = 0.28) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.86, SD = 0.23) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.43, SD = 0.82)

4.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สรุปได้ว่า

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ สถานศึกษาต้องร่วมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาส (SWOT) โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร นำผลจากการทำ SWOT ร่วมกันมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้ตรงตามความสามารถและความเหมาะสม และจัดประชุมโดยให้หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน

2) ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน สถานศึกษาควรพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพในการใช้งาน จัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ สนับสนุนการนำ Google Sheets เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล สร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้ และรวดเร็วต่อการรวบรวม มีจัดอบรมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ และรับฟังเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบ และให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบสรุปผลการดำเนินงาน

3) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในองค์การ รวบรวมปัญหาต่าง ๆ ที่พบภายในสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำแผนการแก้ปัญหา มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งเสริม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบภายในสถานศึกษา และร่วมกันคิดหาวิธีในการจัดการกับปัญหา มีการประชุมเพื่อระดมความคิดของครูโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันจัดทำรายงานผลการแก้ปัญหาและรวบรวมสรุปผลเป็นรายปี

4) ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดให้มีการแสวงหาความรู้ โดยการส่งบุคลากรไปประชุม อบรม เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีการวิเคราะห์ความรู้ โดยการนำเอาความรู้ที่มีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ มีการเผยแพร่ความรู้ โดยการนำเสนอความรู้หลากหลายวิธีการและมีการนำความรู้จากภายนอกโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียนโดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งภายในกลุ่มงานและต่างกลุ่มงาน

5) ด้านการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาควรจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีการมอบหมายผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัดและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม มีและการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน

6) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน สถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กำหนดโครงสร้างกรอบระยะเวลาในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ มีการประเมินประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และนำผลการประเมินมาวางแผนมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของบุคลากร เปิดโอกาสครูที่มีความสามารถความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและผู้บริหารมีการกำกับติดตามการทำงานของครูอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างไม่เป็นทางการช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุน

4.2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.2.1 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ทำให้ได้ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการพัฒนากลยุทธ์หลัก ประกอบด้วย กลยุทธ์การขับเคลื่อน ตัวชี้วัด และโครงการ/ กิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 เร่งรัดจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) พัฒนาแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกันกับคณะครูในกลุ่มเครือข่าย ผู้ปกครองและชุมชน

2) ส่งเสริมการนำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

3) กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้แผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1) โรงเรียนมีแผนการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

2) จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม

โครงการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนการปฏิบัติการประจำปี มี 5 กิจกรรม ดังนี้

1) จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

2) ประชุมการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

3) จัดทำคู่มือการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

4) ประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5) ประชุมการปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) ส่งเสริมความตระหนักให้เห็นคุณค่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

2) จัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนางานที่รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

4) จัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการวิเคราะห์ปัญหาในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1) จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

2) จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พึงพอใจต่อการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม

โครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ มี 5 กิจกรรม ดังนี้

1) จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

2) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

3) นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

4) จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

5) สะท้อนผล ปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์หลักที่ 3 ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) จัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) มอบหมายผู้รับผิดชอบในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและเชื่อมโยงกับเครือข่ายทางการศึกษา

3) จัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน และนำมาใช้ในการบริหาร

4) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1) ความถูกต้อง ครบถ้วน เข้าถึงง่ายและเป็นปัจจุบันตามมาตรฐานของระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

2) ความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม

โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มี 6 กิจกรรม ดังนี้

1) จัดกิจกรรมสร้างความความตระหนักให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

2) ประชุมการวางแผนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

3) อบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้งานอย่างเป็นระบบ

4) จัดทำคู่มือการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

5) กำกับและติดตามการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

6) ปรับปรุงและพัฒนาการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์หลักที่ 4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2) นิเทศ กำกับ ติดตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3) จัดอบรมและศึกษาดูงานสถานศึกษาต้นแบบในด้านการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2) ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

โครงการ/กิจกรรม

โครงการส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการปฏิบัติของครูอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 กิจกรรม ดังนี้

1) จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรเกี่ยวกับความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2) จัดประชุมการวางแผนการดำเนินการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

3) นิเทศ ติดตาม ประชุมสะท้อนผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

4) สร้างเครือข่าย และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา กับโรงเรียนในสังกัด

5) ปรับปรุงและพัฒนา ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

4.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ จากการพัฒนากลยุทธ์ฯ โดยการจัดกลุ่มสนทนาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ สู่การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยแสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์	*M*	*SD*	ระดับความเหมาะสม	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์	4.85	0.37	มากที่สุด	2
2. พันธกิจ	4.71	0.48	มากที่สุด	7
3. เป้าประสงค์	4.89	0.28	มากที่สุด	1
4. กลยุทธ์หลักที่ 1	4.78	0.35	มากที่สุด	4
5. กลยุทธ์หลักที่ 2	4.83	0.37	มากที่สุด	3
6. กลยุทธ์หลักที่ 3	4.75	0.37	มากที่สุด	6
7. กลยุทธ์หลักที่ 4	4.76	0.37	มากที่สุด	5
ค่าเฉลี่ย	**4.80**	**0.29**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.80, *SD* 0.29) ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.85, *SD* = 0.37) พันธกิจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.71, *SD* = 0.48) เป้าประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.89, *SD* = 0.28) ด้านกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.83, *SD* = 0.37) รองลงมา คือ กลยุทธ์

หลักที่ 1 เร่งรัดจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.78, *SD* = 0.35) กลยุทธ์หลักที่ 4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.76, *SD* = 0.37) และกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กลยุทธ์หลักที่ 3 ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.75, *SD* = 0.37)

4.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 60 คน ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ได้มาซึ่งค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงข้อมูลทางสถิติ แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์	ความเป็นไปได้			ลำดับ	ความเป็นประโยชน์			ลำดับ
	M	*SD*	ระดับ		*M*	*SD*	ระดับ	
1. วิสัยทัศน์	4.86	0.34	มากที่สุด	2	4.90	0.03	มากที่สุด	2
2. พันธกิจ	4.77	0.21	มากที่สุด	4	4.80	0.20	มากที่สุด	5
3. เป้าประสงค์	4.71	0.22	มากที่สุด	5	4.75	0.21	มากที่สุด	7
4. กลยุทธ์หลักที่ 1	4.81	0.16	มากที่สุด	3	4.86	0.16	มากที่สุด	3
5. กลยุทธ์หลักที่ 2	4.94	0.08	มากที่สุด	1	4.97	0.05	มากที่สุด	1
6. กลยุทธ์หลักที่ 3	4.70	0.16	มากที่สุด	7	4.77	0.16	มากที่สุด	6
7. กลยุทธ์หลักที่ 4	4.71	0.15	มากที่สุด	5	4.81	0.12	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ย	**4.79**	**0.08**	**มากที่สุด**		**4.84**	**0.07**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.79, *SD* = 0.08) และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.84, *SD* = 0.07) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.86, *SD* = 0.34) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.90, *SD* = 0.03) ด้านพันธกิจ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.77, *SD* = 0.21) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.80, *SD* = 0.20) ด้านเป้าประสงค์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.71, *SD* = 0.22) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.75, *SD* = 0.21) ด้านกลยุทธ์หลักที่ 1 เร่งรัดจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.81, *SD* = 0.16) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.86, *SD* = 0.16) ด้านกลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.94, *SD* = 0.08) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.97, *SD* = 0.05) ด้านกลยุทธ์หลักที่ 3 ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.70, *SD* = 0.16) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.77, *SD* = 0.16) ด้านกลยุทธ์หลักที่ 4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.71, *SD* = 0.15) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.81, *SD* = 0.12)

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดโครงสร้างของการทำงานที่เหมาะสม มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน มีโครงสร้างการทำงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว มีการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ชมเชยให้ครูเพื่อเป็นอย่างที่ดีในการทำงาน มีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น หรือผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

5.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้การเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาส่วนร่วม สร้างความตระหนัก ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ วงศใหญ และคณะ (2567) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.1.2 ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และจัดระบบสารสนเทศเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยมีการใช้อินเตอร์เน็ตความเร็วสูงทำให้สืบค้นเข้าถึงง่าย รวมไปถึงมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร มีการแนะนำเอกสาร Website ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแก่ครู ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง มีสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการรับ–ส่งข่าวสารและข้อมูลภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ วงศใหญ และคณะ (2567) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ชี้แจงทำความเข้าใจกับครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูมีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ภายในโรงเรียน มีการกระตุ้นให้ครูนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลสู่สาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เศาภายน (2565) พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ทำการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้จากภายนอกโรงเรียน โดยการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน มีการกระตุ้นให้ครูได้เกิดการเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จนเกิดทักษะด้านต่าง ๆ เกิดความคิดที่แปลกใหม่ เกิดนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการถ่ายโอนความรู้ โดยวิธีการปฏิบัติที่ดีที่ได้รับจากการทำงานในโรงเรียน หรือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานอื่น มีจัดให้มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ วงศใหญ และคณะ (2567) ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เศาภายน (2565) ผลวิจัยพบว่า ความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน การจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน โครงสร้างในการมีความยืดหยุ่นตามบทบริท มีการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เศาภายน (2565) พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.1.6 ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ชมเชยให้ครูเพื่อเป็นอย่างที่ดีในการทำงาน มีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการอบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัลตอบแทนแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น หรือผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ วงศ์ใหญ่ และคณะ (2567) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พบว่า ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการการวางแผนการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน มีกำกับติดตาม การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรา ใจซื่อ (2564) ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ ปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่น มีการพัฒนาบุคลากร พัฒนาทีมงาน พัฒนาระบบการจัดการความรู้ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีโดยองค์การควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการแสวงหาความรู้และกระจายข้อมูลความรู้ต่าง ๆ

5.3 กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 เร่งรัดจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์หลักที่ 3 ปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์หลักที่ 4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการยกร่างกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำด้านการศึกษาหรือพัฒนาองค์กร และด้านการวางแผนกลยุทธ์ได้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษารวมทั้งการประเมินกลยุทธ์โดยการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากผู้วิจัย อีกทั้งได้มีการศึกษาสภาพการปฏิบัติของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

มัธยมศึกษา มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อมานำ SWOT Analysis จุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตริน ทิพย์ดี และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

5.4 กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจอาจเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการประชุมกลุ่มสนทนาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำด้านการศึกษาหรือพัฒนาองค์การ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ทำให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam (1983, อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564) ที่กล่าวถึงมาตรฐานของกิจกรรมการประเมิน ดังนี้ 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน การตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัด และคุ้มค่า 3) มาตรฐานความเหมาะสมเป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ และ 4) มาตรฐานความถูกต้อง เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตริน ทิพย์ดี และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีการสร้างความตระหนักให้ครูในปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดเพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่โรงเรียนคาดหวังไว้ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

6.1.2 ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถสืบค้นได้ง่าย และนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

6.1.4 ด้านการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจัดให้มีวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในด้านต่างๆ แก่คณะครูอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองนไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจัดให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันของคณะครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยเน้นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีคุณภาพ

6.1.6 ด้านโครงสร้างที่เหมาะสมและการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนโดยมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

6.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

6.2.3 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เน้นปัจจัยความสำเร็จสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

7. เอกสารอ้างอิง

จิณณภัทร พิบูลวิทิตธำรง. (2564). กลยุทธ์การบริหารความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.

เจตริน ทิพย์ดี, บุญเลิศ วีระพรกานต์ และพระครูพิจิตรศุภการ. (2566). กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, *5*(1), 187-199. https://sl1nk.com/0y3ho5w

ชลิดา ทรัพยะประภา. (2565). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัตถุธรรม. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, *3*(2), 36-48. https://sl1nk.com/um80evk

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). *การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสรา ใจซื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *4*(4), 126-135.

วราวุธ วงศ์ใหญ, ฐิติกรณ ยาวิไชย จารึกศิลป และชูชาติ พวงสมจิตร์. (2567). ปัจจัยที่สงผลต่อความเป็นองคการแหงการเรียนรูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการมหาวิทยาลัยมหิดล, 11*(1), 161-184.

ศิริชัย กาญจนวาสี (2564). *ทฤษฎีการประเมิน.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เศาภายน. (2565). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *5*(4), 203-214.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2566). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 พุทธศักราช 2564).* (พิมพ์ครั้งที่ 3). แอคทีฟ พริ้นท์.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators with the Learning Organization of Educational Institutions under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

ประภาภรณ์ พิรักษา* และ สรรฤดี ดีปู่**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Prapaporn Piragsa* and Sanrudee Deepu**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: Qrapapornpiragsa@gmail.com
(Received: October 21, 2024; Revised: November 14, 2024; Accepted: December 6, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู 285 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอที่ตั้งเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมเท่ากับ 0.88 และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to: 1) study the innovative leadership of school administrators, 2) study the learning organization of educational institutions, and 3) examine the relationship between innovative leadership of school administrators and the learning organization of educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 313 participants, including 28 school administrators and 285 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed, with districts serving as the sampling strata.The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.80 to 1.00. The reliability coefficient of the innovative leadership questionnaire was .88, while that of the learning organization questionnaire was .90. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results revealed that:The innovative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level overall. When considering each aspect, teamwork and participation had the highest mean score, followed by vision for change, creating an innovative organizational atmosphere, creative thinking, and risk management, respectively.The learning organization of educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was also at a high level overall. When considering each aspect, personnel development had the highest mean score, followed by knowledge management, knowledge transfer, use of innovation and information technology, and organizational structure, respectively.
The relationship between innovative leadership of school administrators and the learning organization of educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 showed a positive relationship at a high level, with statistical significance at the .01 level (r = .720).

Keywords: Relationships, Innovative Leadership, Learning Organizations

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกสู่การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมเครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ในความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่มีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาและระดับสติปัญญาของเด็ก และส่งผลไปถึงผลิตภาพแรงงานต่ำลง (พระณัฐวุฒิ พันทะลี, 2563) ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาถือว่าบุคลากรทางการศึกษาทุกท่านต้องมีความตระหนักถึงการพัฒนานวัตกรรม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานขององค์กรในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (ธมนวรรณ จันทร์สวย, 2564) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องมีการสร้างช่องทางในการพัฒนาเพื่อถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรโดยกระทำผ่านองค์กร ซึ่งมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546) โดยสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะที่ผู้บริหาร คณะครู อาจารย์มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนส่งเสริมการใช้ปัญญาและความร่วมมือทางวิชาชีพ สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร สร้างโอกาสและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการสนทนา และซักถามเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม กำหนดระบบที่จะทำให้คนสนใจการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์กร โดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้องค์กรเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมพร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสาร เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสามารถปรับองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ โชติรส ตระกูลกำเนิด (2565) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพาน 3 (แม่รำพึง - พงศ์ประศาสน์) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 และได้กำหนดกลยุทธ์ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 กลยุทธ์ที่ 4 ปรับสมดุลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา มีเป้าประสงค์ในการพัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ แต่จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าในการดำเนินงานบุคลากรของหน่วยงานยังขาดองค์ความรู้และทักษะในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนมีความล้าสมัย มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนน้อย ทำให้การจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาและปลูกฝังเทคโนโลยีนวัตกรรมที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังทำให้การดำเนินงานของบุคลากรมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาและขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อันจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,684 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 150 คน และครูจำนวน 1,534 คน ในปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 313 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970*)* จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 285 คน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตามสัดส่วน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ได้แก่ ตำแหน่ง และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3.2.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.2.3 ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.88 และองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.90

3.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

3.4.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

3.4.2.3 ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.4.2.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกัน

4. ผลการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.46	0.38	มาก
2. การคิดสร้างสรรค์	4.43	0.40	มาก
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.47	0.38	มาก
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.45	0.39	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง	4.38	0.43	มาก
รวม	**4.44**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.38) รองลงมาการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.38) และการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.43)

4.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีโครงสร้างองค์กร	4.38	0.41	มาก
2. การพัฒนาบุคลากร	4.51	0.40	มากที่สุด
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.41	0.40	มาก
4. การจัดการความรู้	4.49	0.41	มาก
5. การถ่ายทอดความรู้	4.49	0.44	มาก
รวม	**4.45**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.40) รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ ($\overline{X}$= 4.49, S.D. = 0.41) และการถ่ายทอดความรู้ ($\overline{X}$= 4.49, S.D. = 0.44) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และการมีโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.41)

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.274**	.221**	.416**	.526**	.483**	.517**
X_2	.554**	.426**	.395**	.377**	.334**	.566**
X_3	.305**	.249**	.301**	.237**	.335**	.388**
X_4	.489**	.354**	.506**	.481**	.525**	.641**
X_5	.316**	.368**	.482**	.253**	.241**	.460**
X	**.543****	**.452****	**.585****	**.527****	**.539****	**.720****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (x_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 รองลงมา ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ (x_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .566 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (x_3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .388

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้สรุปและอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานที่เป็นทีมโดยใช้ความคิดร่วมกัน โดยทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมที่ส่งเสริมการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานำนวัตกรรมที่ช่วยทำให้คุณภาพการเรียนการสอนดียิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้ครูนำรูปแบบชุดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา เกิดผล และคณะ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่กำหนดยุทธศาสตร์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาเป็นแบบแผนในการพัฒนาการบริหารการศึกษา และในกลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ซึ่งกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ เป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีความคิดเป็นระบบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

5.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งชุมชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมศิษย์เก่า วิทยากรชุมชน หรือการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญวรรณ บุญมณี (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพแก่สถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำนโยบายของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะคิดเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน อีกทั้งยังมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่พัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพแก่สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด ของ นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

5.1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีนโยบายในการบริหารความเสี่ยง โดยมีการส่งเสริมให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากความรุนแรง ภัยจากอุบัติเหตุ (อุบัติภัย) ภัยจากการละเมิดสิทธิ์ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ อีกทั้งยังกำหนดให้สถานศึกษามีการประเมินความเสี่ยง และมีแผน มาตรการ กิจกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ (Safety Awareness) หรือทักษะในการรับมือด้านความปลอดภัย (Safety Action) ทุกรูปแบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โชติรส ตระกูลกำเนิด (2565) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพาน 3 (แม่รำพึง - พงศ์ประศาสน์) ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1 ด้านการมีโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรอย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ปารวี บุญเพชร์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

มีการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิด ของ เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการ กิจกรรม หรือวิธีการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ทัศนคติของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้นตลอดจนแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการ และทักษะการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกสบายในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีการจัดสื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการจัดซื้ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการใช้งาน มีการจัดให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563) ที่กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้สำหรับการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทางและได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

5.2.4 ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเป็นการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาหรือสร้างให้เป็นระบบความรู้ นำมารวบรวม จัดเก็บข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ต่อบุคลากรในองค์กร ทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อาทิตยา คงเมือง (2566) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา โดยการรวบรวมความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล มาจัดให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสะดวกในการใช้งาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ จำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อนำไปสู่องค์กรความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กรและเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

5.2.5 ด้านการถ่ายทอดความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการถ่ายทอดความรู้จากบุคคลสู่บุคคล จากกลุ่มสู่กลุ่มและจากองค์กรสู่องค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การถ่ายทอดความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายนำมาถ่ายทอดความรู้นั้นแก่บุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เนื่องจากบุคลากรต้องมีการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ และจากองค์กรของตนเอง หรือองค์กรอื่น ๆ โดยมีการอาศัยเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรา ใจซื่อ (2564) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ผลการวิจับ พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้วยการค้นหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลความรู้และการสืบค้นข้อมูลความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยการแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720 โดยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .641 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ถือเป็นสิ่งที่มีความชัดเจนในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกถึงบรรยากาศแห่งนวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น ผู้บริหารองค์กรที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรนวัตกรรมจะนำพาให้องค์กรขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิด ของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และ มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ โชติรส ตระกูลกำเนิด (2565) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพาน 3 (แม่รำพึง - พงศ์ประศาสน์) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์ความเสี่ยงในสถานศึกษา โดยมีการระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางควบคุมการดำเนินงานรวมถึงประเมินผลการบริหารความเสี่ยงที่เป็นเหตุการณ์ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งถือเป็นวิธีการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

6.1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการมีโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางโครงสร้างของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร โดยการวางระบบสายการบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีสายการบังคับบัญชาน้อย มีระบบการติดต่อสื่อสารตลอดจนการประสานงานภายในองค์กรที่เหมาะสมและรวดเร็ว มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกันเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับเป้าหมายและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ มีการส่งเสริมให้ชุมชน ภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อทราบถึงปัจจัยที่สามารถพัฒนาให้องค์กรสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

6.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โชติรส ตระกูลกำเนิด. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาบางสะพาน 3 (แม่รำพึง-พงศ์ประศาสน์). ใน ศุภเดช สุจินพรัหม (บ.ก.), *เกษตรศาสตร์อัจฉริยะ สุขภาวะคนไทย สู้ภัยเศรษฐกิจ. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 19* (น. 1614-1621). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ธัญญวรรณ บุญมณี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. *6*(3), 880-891. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/257812/175387

นิสรา ใจซื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *4*(4), 126-135. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/255877/171007

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

ปารวี บุญเพชร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*. *14*(1), 29-44. https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/398/1/44187.pdf

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์ (บ.ก.), *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 1434-1449). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระณัฐวุฒิ พันทะลี. (2563). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 3*(2), 44-55. https://ojs.mbu.ac.th/index.php/bmrj/article/view/1227/828

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนที่ 100ก. หน้า 4.

เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1* [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* https://drive.google.com/file/d/1XmJjZmhXtGXFY-V90e4WAFIWJ3NeFpTB/view

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2567). *ข้อมูลโรงเรียนและบุคลากรในสังกัด.* https://personnel.korat2.go.th/data/school.php?Amphur=%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(1), 215-230. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263

สุจิตรา เกิดผล, สุทธิวรรณ ตันติรจินาวงศ์ และศ์จี จิระโร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, *6*(2), 18-29. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/263800/180546

สุธรรม สิกขาจารย์, ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพฤกษ์, ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และจำรัส แจ่มจันทร์. (2562). การทบทวนแนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กร. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, *1*(1), 13-25. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/253729/171214

อาทิตยา คงเมือง. (2566). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี* [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. https://kb.psu.ac.th/server/api/core/bitstreams/dddea783-10e0-4314-a6a2-cc4083f29df7/content

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

Creative Leadership of Educational Institution Administrators Affecting the Effectiveness of Educational Institution under the Khonkean Primary Educational Area Office 2

ปาริชาติ ทิพย์รัตน์* และ บรรจบ บุญจันทร์**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Parichat Tipparat* and Banjob Boonchan**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: Kwangtung123678@gmail.com
(Received: November 5, 2024; Revised: December 1, 2024; Accepted: December 25, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและข้าราชการครู จำนวน 329 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อระหว่าง 0.80–1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 1.00 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ด้านจินตนาการ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.893 และทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.7 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .743+.346X_2+.216X_5 +.162X_3+.116X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$y = .393ZX_2+.245ZX_5+ .197ZX_3+125X_1$$

คำสำคัญ: ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the effectiveness of schools, 2) study the creative leadership of school administrators, and 3) develop a predictive equation for the creative leadership of school administrators affecting the effectiveness of schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 329 school administrators and teachers. The sample was selected using stratified random sampling based on school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with content validity values ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 1.00. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: The overall effectiveness of schools was at a high level. When considering each aspect individually, all aspects were also rated at a high level. The aspect with the highest mean score was the ability to adapt and develop the school, followed by the ability to develop students with positive attitudes. The aspect with the lowest mean score was the ability to produce students with high academic achievement. The overall creative leadership of school administrators was at a high level. When considering each aspect individually, all aspects were also rated at a high level. The aspect with the highest mean score was having a vision, followed by teamwork and flexibility and adaptability. The aspect with the lowest mean score was imagination. Four aspects of creative leadership of school administrators that significantly affected the effectiveness of schools under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 at the .05 level of significance, ranked from highest to lowest influence, were creativity (X2), consideration of individuality (X5), imagination (X3), and having a vision (X1). The multiple correlation coefficient between these factors and school effectiveness was .893, indicating that these variables together accounted for 79.7% of the variance in school effectiveness. Based on the regression coefficients, the predictive equations were formulated as follows:

Predictive equation in raw scores

$$\hat{Y} = .743 + .346X_2 + .216X_5 + .162X_3 + .116X_1$$

Predictive equation in standardized scores

$$y = .393ZX_2 + .245ZX_5 + .197ZX_3 + .125ZX_1$$

Keywords: Effectiveness of Schools, Creative Leadership, Educational Institution Administrators

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดผลอันพึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand) ได้แก่ ความพอเพียง ความเพียรอันบริสุทธิ์ วิถีประชาธิปไตย มีคุณธรรมที่เป็นลักษณะนิสัยพื้นฐานแห่งความดีงาม ความเท่าเทียมเสมอ และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับตนเอง สังคมไทยให้ยั่งยืนรวมถึงประชาคมโลกอย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สภาพปัญหาของสถานศึกษาฯ จากการทำ SWOT Analysis ของกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน ทำให้พบจุดด้อยที่ยังคงเป็นปัญหา คือ ขาดการวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรมสำหรับการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การคิดค้นนวัตกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และจากสภาพปัญหานี้ส่งผลทำให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำลงด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2567)

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการและพัฒนาองค์กร บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม โดยจะต้องมีการสร้างหรือการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาและผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต จึงเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องมีการบริหารให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2567)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยนี้ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาและบริหารงานที่ดีให้ทันต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์จะพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการศึกษามีการทำงานเป็นทีมและมีความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันพัฒนาขับเคลื่อนสร้างนักเรียนให้ได้ผลสัมฤทธิ์ในเรื่องเรียนสูง สร้างนักเรียนทัศนคติทางบวกพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานศึกษารวมถึงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต *2*

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต *2*

2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต *2*

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,547 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 308 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่มตามสัดส่วน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษาประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก คำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และข้าราชการครู	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	925	249
ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	622	59
รวม	**1,547**	**308**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีมด้านจินตนาการ และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3.3.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีองค์ประกอบด้วยกันอยู่ 6 องค์ประกอบ

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้

ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อระหว่าง 0.80–1.00

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha- coefficient ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ดังนี้

3.5.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 1.00 และแยกตามรายด้าน ดังนี้

3.5.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.1.5 ด้านจินตนาการ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 1.00 และแยกตามรายด้าน ดังนี้

3.5.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 1.00

3.5.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

3.5.2.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

3.5.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

3.5.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวมรวบข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.6.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 308 คน

3.6.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผ่านช่องทางในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์จัดระเบียบลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

3.7.1 ข้อมูลทั่วไปในการตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้เกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval)

3.7.3 นำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์มากกว่า 2 ตัวซึ่งการที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนจากนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.7.4 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

3.7.5 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ เมื่อ r แทนค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย
$0.21 < r \quad 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \quad 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง
$0.61 < r \quad 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด Collinearity หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมี ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณา จากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.29	0.79	มาก	4
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.33	0.75	มาก	2
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.73	มาก	1
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.31	0.75	มาก	3
ภาพรวม	**4.32**	**0.72**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากโดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

4.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.38	0.67	มาก	1
2. ดานการมีความคิดสร้างสรรค์	4.27	0.70	มาก	3
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.26	0.76	มาก	4
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.28	0.75	มาก	2
5. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.70	มาก	3
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.75	มาก	2
ภาพรวม	**4.30**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ

4.3 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมการวิเคราะห์การพยากรณ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)		.712**	.829**	.875**	.757**	.822**	.929**	.754**
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2)			.786**	.797**	.884**	.802**	.818**	.853**
3. ด้านการมีจินตนาการ (X_3)				.902**	.814**	.893**	.952**	.809**
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)					.854**	.866**	.967**	.795**
5. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)						.862**	.870**	.848**
6. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_6)	.						.942**	.800**
7. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_7)								.832**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างมาก ถึง มาก (r=.712-.893) เกิด Collinearity ค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจึงพิจารณา ค่า Tolerance และ VIF ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.293	3.416
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.206	4.866
3. ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.221	4.518
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_4)	.365	2.743
5. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)	.175	5.714
6. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_6)	.358	2.797

จากตารางที่ 5 ค่า Tolerance มีไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	.743		6.85**	.000
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.346	.393	7.10**	.000
2. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)	.216	.245	4.09**	.000
3. ด้านการมีจินตนาการ (X_3)	.162	.197	3.70**	.000
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.116	.125	2.70**	.007
$R = .893, R^2 = .797, p = .001$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) คำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) จินตนาการ (X_3) และวิสัยทัศน์ (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลฯ และลำดับที่ 1 คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ลำดับที่ 2 คือ คำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ลำดับที่ 3 คือ จินตนาการ (X_3) ลำดับที่ 4 คือ วิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ ค่า R = 0.893 ความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาฯได้ร้อยละ 79.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .743+.346X_2+.216X_5 +.162X_3+.116X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = .393Zx_2+.245Zx_5+ .197ZX_3+125X_1$$

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสามารถพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนโดยการนำแนวคิดนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ารวดเร็วและมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพรู้จากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนนำผลการทดสอบนักเรียนมาใช้วางแผนสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่นจนทำให้นักเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้และได้รับความร่วมมือจากชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3

5.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและก้าวไกล ซึ่งช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนระยะยาว มองเห็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนางาน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562) เสนอว่า วิสัยทัศน์เป็นการใช้ประสบการณ์ในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตของผู้บริหารซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังขององค์กรวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความตั้งใจในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานทั่วไป ความตั้งใจนี้สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและชุมชน ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) เสนอว่า มีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศมีการวางแผนและสร้างกระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหลายทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างในการพิจารณาปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่หลากหลาย ในการบริหารงานส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้าประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิด สิ่งใหม่อย่างมีเหตุผลทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วสามารถบูรณาการวิธีการทำงาน ที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์มีทักษะตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานแห่งเหตุและผลมีไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของสันติ บูรณะชาติ (2565) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหลายทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

5.2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ตามแนวคิดใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสามารถในการมองเห็นแนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถปรับใช้แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

การคาดการณ์เหล่านี้ช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น และสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) เสนอว่า จินตนาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มองโลกในแง่ดีรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดีและสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสันติ บูรณะชาติ (2566) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ตามแนวคิดใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการดำเนินงานตามแผนถึงความก้าวหน้าที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดีต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้โรงเรียนสามารถรับมือกับปัญหาและความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) เสนอว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประสิทธิ์ สตำ (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายร่มโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์

5.2.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรมและสัมมนาช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ นคร ชูสอนสาย (2565) เสนอว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรมรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วย ความสนใจและตั้งใจจริงมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกียรติเคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

5.2.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมาชิกในทีมที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้ช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทำให้การพัฒนาและบริหารสถานศึกษาราบรื่นและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของณณัฐ ช่วยงาน (2565) เสนอว่า การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้ดีขึ้นโดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยทิพย์ วงค์มามี (2564) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกในทีมที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

5.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ด้านการมีจินตนาการ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ด้านการมีจินตนาการ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็น 0.893 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.7 โดยผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายแยกรายองค์ประกอบดังนี้

5.3.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารและบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน การนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สใบแพร เพียรชนะ (2562) เสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดาหรือแนวคิดทีมีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวนาท คงแก้ว และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.2 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นนี้ เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านการเรียนรู้ ความสามารถ และความต้องการ การจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการศึกษาโดยรวมดีขึ้นและสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเกศณี กฐินเทศ (2562) เสนอว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาครับฟังความคิดเห็นมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นช่วยเหลือสนับสนุนให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีพัฒนาความสามารถจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองและส่งเสริมการแสดงออก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัสกร โหมเพ็ง, รุจิร์ ภู่สาระและภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.3 ด้านการมีจินตนาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการมีจินตนาการของผู้บริหารและบุคลากรช่วยกระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การใช้แนวคิดใหม่และวิธีการที่ไม่ซ้ำซากช่วยเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้และกระตุ้นความสามารถของนักเรียน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เตือนใจ สุนุกุล (2562) เสนอว่า ด้านจินตนาการมีบทบาทสำคัญในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง สนุกสนาน และมีความสุข พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

5.3.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลทำให้สามารถวางแผนและพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) เสนอว่า วิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้นๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยสถานศึกษาอื่นๆ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในการช่วยกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนเพื่อสร้างกลยุทธ์ของสถานศึกษาร่วมกัน พัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารและบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในการจัด

การเรียนการสอนและการบริหารงาน การนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาผลกระทบของการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

6.2.2 ควรวิเคราะห์ผลกระทบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่อความสำเร็จในการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

6.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

6.2.4 ควรศึกษาผลกระทบของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโรงเรียนต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

6.2.5 ควรหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยและภาวะผู้นำในด้านอื่นๆด้วย

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑามาส ซุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

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

ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ประสิทธิ์ สตำ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายร่มโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พัสกร โหมเพ็ง, รุจิร์ ภู่สาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเครือข่ายที่ 42 สำนักงานเขตหนองจอกสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดิ์. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, 23*(1), 226-236. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/248951/172835

ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *6*(4), 82-97. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247655/167840

สใบแพร เพียรชนะ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สันติ บูรณะชาติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, *17*(1). 95-109. https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JERf/issue/view/318/304

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567) *มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2567*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

หทัยทิพย์ วงค์มามี. (2564). การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา*มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา *บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 6*(1), 34-46. http://ejs.bsru.ac.th/gradjournal/uploads/files/journals/journal6_1/02_Article5.pdf

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

Guidelines for Developing Academic Administration to Improve Learning Achievement of Schools under Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement

พัชนิดา ไขโพธิ์* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Patchanida Khaipho* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: Patchamen1@gmail.com
(**Received: October 24, 2024; Revised: November 15, 2024; Accepted: December 9,2024**)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ 3) ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 226 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 212 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทาพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายข้อไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา พบว่า ด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา มี 8 แนวทาง ด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มี 4 แนวทาง ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 7 แนวทางด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มี 9 แนวทาง ด้านการนิเทศการเรียนการสอน มี 3 แนวทาง และด้านการวัดและประเมินผล มี 5 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การบริหารงานวิชาการ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study academic administration to improve learning achievement in schools, 2) compare academic administration to improve learning achievement in schools classified by position-holding status, and 3) explore guidelines for developing academic administration to improve learning achievement of schools under Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement. The sample consisted of 226 participants under the Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement, including 14 school administrators and 212 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Stratified random sampling was conducted based on position. In addition, five experts were purposively selected as key informants for interviews to study guidelines for developing academic administration to improve learning achievement. The research instruments included a five-level rating scale questionnaire with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of .981, as well as a structured interview.
The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis. The findings were summarized in an essay format.

The research results revealed that: Academic administration to improve learning achievement of schools under Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement was at a high level overall and in each aspect. The comparison of academic administration to improve learning achievement of schools under Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement, classified by position-holding status, showed no statistically significant differences overall or in individual aspects. The guidelines for developing academic administration to improve learning achievement of schools under Nakhon Ratchasima Provincial Office of Learning Encouragement indicated that there were eight approaches for analyzing internal factors within educational institutions, four approaches for curriculum development planning to enhance academic achievement, seven approaches for implementing learner-centered teaching, nine approaches for developing and utilizing educational technology, three approaches for instructional supervision, and five approaches for assessment and evaluation.

Keywords: Development Guidelines, Academic Administration, Learning Achievement, Provincial Office of Learning Encouragement

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญ ยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิตให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักและมีความสำคัญในการจัดการศึกษา ดังปรากฏตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 71 ระบุว่า รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ (1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และ (3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มาตรา 5 การส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 2566)

นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ด้านที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) เห็นได้ชัดว่ารัฐบาลเน้นยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประเด็นของ “คุณภาพการศึกษา” เป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดประเด็นหนึ่ง โดยกรอบภารกิจในการบริหารจัดการในสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังผลประโยชน์เกิดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา (ยุพา พรมแย้ม, 2562) ซึ่งมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา การวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหาร และครู ที่มีบทบาทหน้าที่และสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการและความสำเร็จ ที่เรียกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) ภายในองค์กรด้านคุณภาพผู้เรียนและการบริการการศึกษา พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีจุดอ่อน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลในการจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ 2) ครู 1 คน รับผิดชอบนักศึกษา 40-80 คน ส่งผลให้การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนมีความยุ่งยาก ประกอบกับผู้เรียนมีระดับฐานความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกันและต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนได้ถึงปัญหาและสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา, 2566) ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 535 คน จากสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 32 แห่ง

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 226 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครู จำนวน 212 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ และสุ่มอย่างง่ายจากการจับฉลาก ดังรายละเอียดตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	32	14
ครู	503	212
รวม	**535**	**226**

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา

3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติครบทุกข้อดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา

3.3.2 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.3.3 ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานศึกษามีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกโรงเรียน (N-Net) ผ่านเป้าหมายขั้นสูง ไม่น้อยกว่า 2 ปีอย่างต่อเนื่อง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert จำนวน 44 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 และแบบสัมภาษณ์เป็นชนิดกึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t –test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา	$\bar{X}$	แปลผล	ลำดับ
1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา	4.09	มาก	5
2. การวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.09	มาก	6
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.21	มาก	1
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.16	มาก	4
5. การนิเทศการเรียนการสอน	4.16	มาก	3
6. การวัดและประเมินผล	4.17	มาก	2
รวม	**4.14**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.21) รองลงมา คือด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X}$= 4.17) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.09)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา	4.04	0.51	4.09	0.47	-0.34	.73
2	การวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.99	0.47	4.10	0.51	-0.78	.44

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.19	0.59	4.21	0.50	-0.15	.88
4	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.24	0.63	4.13	0.52	0.72	.47
5	การนิเทศการเรียนการสอน	4.27	0.62	4.15	0.52	0.82	.41
6	การวัดและประเมินผล	4.28	0.52	4.16	0.48	0.91	.37
รวม		**4.17**	**0.50**	**4.14**	**0.45**	**0.23**	**.82**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้

4.3.1 ด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูประชุมวางแผนเพื่อแก้ปัญหา สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรที่แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาเอก ใช้วิธีการสอนแบบเป็นทีม หรือการขอความร่วมมือจากภาคเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการสอน มีสร้างเงื่อนไขร่วมกันในทุกปี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีการติดตามและประเมินผลการสอนของครู รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรีย

4.3.2 ด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีแนวทางพัฒนาดังนี้ สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ชุมชน ความต้องการของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลง และรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ครู ผู้เรียน และภาคีเครือข่ายเข้าร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ออกแบบกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน มีการประเมินหลักสูตรร่วมกันในทุก ๆ ปี

4.3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแนวทางพัฒนาดังนี้ สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร จัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามความต้องการ ใช้การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อกำกับและควบคุมการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเมื่อทำสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3.4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางพัฒนาดังนี้ สถานศึกษาควรสร้างให้ครูมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการใช้สื่อ สำรวจและประเมินความต้องการ จัดทำแผนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็น จัดทำสื่อการสอนที่ตรงกับเนื้อหาวิชาที่สอน พัฒนาและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน มีการออกแบบสื่อนวัตกรรมเป็นคลังสื่อระดับจังหวัดและเผยแพร่ใช้ร่วมกัน อบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคการสอนที่ใหม่และมีประสิทธิภาพ วางแผนการบำรุงรักษารวมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่สามารถสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือทุนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรการศึกษา

4.3.5 ด้านการนิเทศการเรียนการสอน มีแนวทางพัฒนาดังนี้ สถานศึกษาควรมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ วิธีการสอน สะท้อนปัญหา ข้อจำกัด รวมไปถึงผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในแต่ละศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล จัดทำฐานข้อมูลหรือคลังข้อมูลที่แบ่งปันสื่อการสอน แนวทางปฏิบัติที่ดี และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ กำหนดตารางการประชุมหรือกิจกรรมที่ชัดเจน และ

4.3.6 ด้านการวัดและประเมินผล มีแนวทางพัฒนาดังนี้สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อระบุสาเหตุของปัญหา และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนสอนซ่อมเสริม โดยจัดทำโปรแกรมที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน จัดทำหรือจัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสมสำหรับการสอนซ่อมเสริม ใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยปรับเนื้อหาและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้เรียน ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการสอนซ่อมเสริมอย่างสม่ำเสมอ

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ผลปรากฏ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีการใช้กระบวนการบริหารในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรทรัพยากร การสั่งการและ ประสานงานต่าง ๆ ตลอดจนกำกับควบคุมการปฏิบัติงานทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ อำนวยการ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทุก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮำดัน สาอุ (2565) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ให้ความสำคัญต่อบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนทางร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทุกขั้นตอน หวังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีของโลกและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออังกูร ชำนาญ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูงพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.1.2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าข้อ 3 สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้มีความสมบูรณ์ ทันสมัย เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ หรือเทคโนโลยี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ยังขาดความเข้าใจหรือการตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงหลักสูตร และบุคลากรยังไม่มีความรู้

ความสามารถ ในการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตร ทำให้หลักสูตรไม่ทันสมัยหรือไม่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน ซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และชุมชนควรมีการกำหนดนโยบาย และวางแผนร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน ชุมชน และทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาริน ชัยวงค์ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถในการ วิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของสถานศึกษา ควรส่งเสริมครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับครู และ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดา กะแหมะเตบ (2561) กล่าวว่า ควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร ควร ส่งเสริมสนับสนุนหรือให้การอบรมพัฒนาในการให้ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการ จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับช่วงอายุหรือช่วงชั้น สถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง และตรงกับความต้องการของชุมชน

5.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและราย ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารเป้าหมายทางการศึกษา ให้ครูเข้าใจและสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้การ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความเสถียรภาพและมีมาตรฐานในทุกระดับ ไม่ว่าจะมีสถานภาพการดำรงตำแหน่งใด ทุกคนก็มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนและยังคงเน้นคุณภาพและเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิชัย อุตทาสา (2562) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการ บริหารสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานใน สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นเรื่องที่ท้าทายโดยต้องอาศัย ความเห็นตรงกันและสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พลทะอินทร์ และวานิช ประเสริฐพร (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีตำแหน่งต่างกันมีระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา

5.3.1 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในสถานศึกษา พบว่าเมื่อมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ควรใช้การขอความร่วมมือจาก ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดนครราชสีมา มีภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกันในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วน ราชการ และสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งแต่ละภาคส่วนล้วนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายในการ

ทำงานร่วมกันคือการส่งเสริมการเรียนรู้ ภาคีเครือข่ายเหล่านี้สามารถช่วยเติมเต็มช่องว่างที่เกิดจากการขาดแคลนบุคลากร และช่วยเสริมทักษะที่เฉพาะเจาะจงให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สามารถจัดหาทรัพยากรที่สถานศึกษาขาดแคลนได้ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ สุทธาวาศ และสมพร สามทองกล่ำ (2561) กล่าวว่า การระดมทั้งความคิด สติปัญญา แรงกาย แรงใจ พลังสมอง จากหน่วยงานภาคีเครือข่ายและชุมชนในท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้มีมุมมองในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้รับองค์ความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญ และสามารถตอบโจทย์ความต้องการตามบริบทท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าสู่ความเป็นสากลได้ยั่งยืนอย่างแท้จริง กล่าวได้ว่าต้องสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณดน สุขาทิพยพันธุ์ (2566) กล่าวว่า ความสำคัญของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา คือ การที่ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งการมีส่วนร่วมทางวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารบุคคล รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับต่าง ๆ

5.3.2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า ควรมีการประเมินหลักสูตรเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการประเมินหลักสูตรเป็นประจำทุกปีจะช่วยให้สถานศึกษารับรู้ถึงข้อบกพร่อง สิ่งที่ต้องปรับปรุง เช่น เนื้อหาที่ไม่ทันสมัย แนวทางการสอนที่ไม่เหมาะสม หรือการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ว่าเนื้อหาหรือวิธีการเรียนการสอนใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้เรียน การประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้สถานศึกษาปรับแนวทางการสอนและเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มมากขึ้น และยังเป็นโอกาสที่ดีสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะได้สะท้อนถึงประสบการณ์การสอนและการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะการสอนของครู นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ สุดารัตน์ อมรชาติ (2564) กล่าวว่า ควรประเมินหลักสูตรเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบเห็น ในองค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยพิจารณาว่ามีคุณภาพดีหรือไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่ เพื่อติดตามผลผลิตของหลักสูตร โดยพิจารณาที่คุณภาพของผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ มารุต พัฒผล (2567) กล่าวว่าการประเมินหลักสูตรเป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หลักสูตรจะต้องได้รับการประเมินอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การประเมินหลักสูตรอาจถือได้ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่ชี้ให้เราได้ทราบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาเป็นรูปเล่มและนำไปใช้แล้วนั้น ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีข้อดี ข้อบกพร่องอะไรบ้างที่ต้องแก้ไขปรับปรุง การประเมินเป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรโดย อาศัยวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงนำมาวิเคราะห์และสรุป ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรในโอกาสต่อไป

5.3.3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าสถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถจัดการได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจถึงวิธีการและทิศทางที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติงานและ

ส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ จันทา และคณะ (2564) กล่าวว่า การจะพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจึงควรเลือกหรือสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเห็นขอบเขต ทิศทาง ขั้นตอนการวางแผนที่จะทำงานอย่างเป็นระบบ ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาสิ่งที่ควรตระหนักถึง ได้แก่ ระบบการดำเนินงานที่ส่งผลต่อคุณภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการมองไปในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์การมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5.3.4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่าสถานศึกษาควรพัฒนาและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยให้การเรียนการสอนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้หลากหลาย ทำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน นอกจากนี้ยังมีประโยชน์สำหรับครูในการนำเสนอสื่อการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อวิดีโอ ภาพ เสียง หรือแอปพลิเคชัน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่ยากหรือซับซ้อนได้ง่ายขึ้น และได้พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิชาติ รอดนิยม (2564) กล่าวว่าการเรียนการสอนในยุคใหม่ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้กับระบบการศึกษา ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้ถูกจำกัดเพียงในชั้นเรียน ไม่ได้ถูกจำกัดด้วยอายุ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงรูปแบบการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ได้ด้วยเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต และทุกแพลตฟอร์มของการเรียนรู้ ข้อดีของการเรียนการสอนในยุคใหม่ คือการใช้แพลตฟอร์ม รูปแบบการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ไม่ซับซ้อน สามารถบริหารจัดการเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ อย่างไรก็ตามผู้สอนต้องปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแพลตฟอร์มของการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระนันท์ มูลมาตร และคณะ (2564) กล่าวว่า ครูในยุคดิจิทัล ทรานฟอร์เมชั่นต้องเป็นครูยุคใหม่ที่สามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นักเรียนจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และอยู่ในสังคมอย่างมีสุข สามารถสร้างชั่วโมงแห่งการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างความรู้ผ่านเทคโนโลยีได้ทุกที่ทุกเวลา ท้ายที่สุดเทคโนโลยีก็จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษามากขึ้น ทำให้เป้าหมายในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ได้วางไว้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่ได้กำหนด

5.3.5 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการนิเทศการเรียนการสอน พบว่าสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการสอน ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากกันและกัน รวมถึงการสะท้อนปัญหาและข้อจำกัดที่พบในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่สามารถนำไปปรับใช้ในการสอนของตนเอง ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ซึ่งผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้สอน ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนชี้แนะประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ ประสานเครือข่าย ทุนทางสังคม ยกย่องในความสำเร็จ ทั้งนี้การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครูได้ร่วมกันเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง

การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ ดูแลกระบวนการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้สอนมีการรวมกลุ่มกันภายในโรงเรียน และเป็นโค้ชผู้สอนอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของ กันต์ธร หิรัญลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับคุณภาพของผู้เรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยความสำคัญมุ่งหวังให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนการสอนระหว่างครูด้วยกันเพื่อประโยชน์ต่อคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งนี้บทบาทของผู้บริหารควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเข้าใจ และความร่วมมือของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเพื่อทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลในแต่ละระดับในสถานศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหารเกิดความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

5.3.6 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการวัดและประเมินผล พบว่า สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจสาเหตุที่ทำให้ผู้เรียนไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านวิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ไม่เหมาะสม หรือปัจจัยส่วนตัวของผู้เรียน ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและเพิ่มการสนับสนุนในด้านที่จำเป็น เช่น การสอนเสริม การวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาผลการเรียนได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮำดัน สาอุ (2565) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ครูผู้สอนและสถานศึกษา กล่าวคือทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตัวเอง รับรู้ถึงระดับความสามารถ จุดเด่นและข้อควรพัฒนาของตนเอง ช่วยให้ครูได้พัฒนาการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนได้มีระบบการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา พบว่าด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงขอเสนอแนะให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเป็นประจำ โดยใช้ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เพื่อให้หลักสูตรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน และควรนำความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู ผู้เรียน และผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาประกอบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้การปรับปรุงมีความหลากหลายและครอบคลุมทุกมิติ

6.1.2 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา เป็นด้านที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา จึงขอเสนอแนะผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเชิงสถิติ การตัดสินใจและร่วมวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสถานศึกษา การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทำให้การตัดสินใจด้านการบริหารจัดการมีความครบถ้วนอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

6.1.3 จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ประชุม วางแผน จัดทำฐานข้อมูลของบุคลากรเกี่ยวกับวิชาเอก ใช้วิธีการขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์บริบทความต้องการของผู้เรียน ชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน จัดอบรมและพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการใช้สื่อ จัดตั้งชุมชนการเรียนรู้เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ สะท้อนปัญหา ประเมินผลการดำเนินงานของทุกฝ่าย สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเมื่อทำงานสำเร็จ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากการเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการจะทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้มากขึ้น โดยการระบุและแก้ไขปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สถานศึกษานำกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาปรับใช้เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสถานศึกษาในสังกัดอื่น เนื่องจากการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการจะช่วยให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่ดี ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ในหลาย ๆ สถานศึกษา การเปรียบเทียบและแลกเปลี่ยนวิธีการที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กระทรวงศึกษาธิการ.

กันต์ธร หิรัญลักษณ์. (2564). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี* [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภรณ์ จันทา. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จีระนันท์ มูลมาตร, ธาริณี ใจสอาด, นงเยาว์ เรืองบุญส่ง, ภานุวัฒน์ สุวรรณมาโจ, รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ, ธีรังกูร วรบำรุงกุล, เริงวิชญ์ นิลโคตร, วัยวุฒิ บุญลอย และอรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทรานฟอร์เมชั่น. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 17*(2), 21-32. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/QLLJ/article/view/256758/173331

ดาริน ชัยวงค์. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. 14 สิงหาคม พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74ก หน้า 5.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566, 19 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 140 ตอนที่ 20ก หน้า 62.

มารุต พัฒผล. (2567). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

ยุพา พรมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 134 ตอนที่ 40ก หน้า 14-18.

วสันต์ สุทธาวาศ และสมพร สามทองกล่ำ. (16 มกราคม 2561). *เมื่อภาคีเข้มแข็ง... คุณภาพการศึกษาไทยจึงเข้มข้น : การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคใหม่บนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย (ตอน 1).* https://sl1nk.com/h3fkajj

วรรณดน สุขาทิพยพันธุ์. (2566). *การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายโดยใช้ จังหวัดเป็นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).* http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/PLC_1544649171.pdf

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศักดา กะแหมะเตบ. (2561). *ศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2* [รายงานผลการวิจัย]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สิทธิชัย อุตทาสา. (2562). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต* 4 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุดารัตน์ อมรชาติ. (2564). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของโรงเรียนบ้านหินดาน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้รูปแบบซิปเปี้ยสท์* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุรีพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานส่งเสริม| การเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา.

อภิชาติ รอดนิยม. (2564). เทคโนโลยีการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในยุคใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(9), 123-133. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/251294/172510

อัครพล พลทะอินทร์ และวานิช ประเสริฐพร. (2566). การบริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, *8*(1), 963-976. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/265705/177614

เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). *แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ฮำดัน สาอุ. (2565). *การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสุคิริน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

A Study of Creative Leadership of School Administrators in Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

ภูมิ สามเณร* และ ชุติมา พรหมผุย**
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,**
Phum Sammanen* and Chutima Prompouri**
Faculty Education, Vongchavalitkul University*,**
Corresponding author E-mail: phum_sam@vu.ac.th
(Received: October 29, 2024; Revised: November 16, 2024; Accepted: December 18, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน โดยกำหนดจำนวนตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .905 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระ และด้านความสนุกสนาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการลดความขัดแย้งส่งเสริมความคิดเห็น 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วมพบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารโรงเรียน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, and 2) compare the creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by educational qualifications, years of service, and school size. The sample

consisted of 350 school administrators and teachers in schools under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization during the 2023 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was employed. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire. The content validity of the questionnaire ranged from 0.80 to 1.00, and the overall reliability coefficient was .905. Statistical analyses included percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests, with Scheffé's method applied for pairwise comparisons.

The research findings revealed that: The overall level of creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization was at the highest level. When considering individual aspects, trust or openness had the highest mean score, followed by freedom and enjoyment, while conflict reduction and encouragement of opinions had the lowest mean score. The creative leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, classified by educational qualifications, years of service, and school size, showed no statistically significant differences overall or across individual aspects, except for the aspect of being a person who enjoys challenges and participation, in which small schools differed significantly from large schools at the .05 level.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Provincial Administration Organization Nakhon Ratchasima

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันในทุกๆ ด้าน สังคมแห่งโลกไร้พรหมแดน มีเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและทำให้กระทบชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมไทย และยังส่งผลกระทบเกี่ยวกับทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, พ.ศ. 2566 – 2570) เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆด้านในสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม ถูกเปลี่ยนแปลงด้วยแนวคิดวิธีการความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย ทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์อย่าหยุดพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมสมัยใหม่ที่มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตคุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิวุธ มีพันธ์, 2559) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพและสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ และนอกจากนั้นผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ แล้วก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ กล่าวคือผู้นำต้องฟื้นฟูและพัฒนาสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรไปพร้อมกันนั่นเอง

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม จากสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่นั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์การเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนร่วมผู้นำที่มีคุณภาพและคุณลักษณะที่ดีย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การเป็นอย่างมาก ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลากหลายทิศทางหลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จึงส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (บุณรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคคลอื่นๆอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่างๆที่ท้าทาย (Challenge) และเกี่ยวกับเรื่องการนำ (Leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ(Imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ (วัฒนา ปะกิคา, 2560) โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้น คือ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) แต่ยังคงมีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ คือการที่โรงเรียนแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้จุดเน้นการพัฒนาโรงเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามีการประชุมผู้บริหารโรงเรียนเสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนลงทุนในการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงจัดการฝึกอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสอนออนไลน์และจัดทำสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาบางแห่งที่ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นของตนเองได้ เนื่องจากผู้บริหารบางท่านยังคงมีแนวคิดที่ติดกรอบเดิม ๆ ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ค่อยเปิดใจ รับฟังคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ กล่าวว่าการจะพัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแบบที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับบุคลากร เป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาสามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,567 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 58 คน และครูจำนวน 3,509 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 350 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยใช้เทคนิคการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งประชากรผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ (Stratified) คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ขึ้นไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	20	15	1,283	115
ขนาดกลาง	15	10	863	74
ขนาดใหญ่ขึ้นไป	23	16	1,363	120
รวม	**58**	**41**	**3,509**	**309**
รวมทั้งหมด 350 คน				

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (Rating Scale) แบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่สอดคล้องกับทฤษฎี แบ่งออกเป็น 7 ด้าน รวมจำนวน 35 ข้อ โดยได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach’s Alpha ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .905

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100%

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา สามารถจำแนก ดังนี้ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่มได้แก่ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ T-test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยรวม และรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ลำดับ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	3.67	0.80	มาก	4
2.	ด้านความมีอิสระ	3.69	0.77	มาก	2
3.	ด้านความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย	3.70	0.81	มาก	1
4.	ด้านการให้เวลาสำหรับการคิด	3.68	0.84	มาก	3
5.	ด้านความสนุกสนาน	3.69	0.80	มาก	2
6.	ด้านการลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความคิดเห็น	3.67	0.78	มาก	4
7.	ด้านการกล้าเสี่ยง	3.62	0.84	มาก	5
เฉลี่ยรวม		**3.68**	**0.72**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ด้านด้านความมีอิสระ ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.77) และด้านความสนุกสนาน ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.80) ส่วนด้านการกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	วุฒิทางการศึกษา				t	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาโท		ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	3.69	0.82	3.61	0.76	0.67	0.15
2) ความมีอิสระ	3.69	0.80	3.69	0.72	-0.03	0.28
3) ความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย	3.71	0.83	3.69	0.77	0.13	0.54
4) การให้เวลาสำหรับการคิด	3.67	0.86	3.72	0.74	-0.34	0.31
5) ความสนุกสนาน	3.70	0.82	3.69	0.76	0.03	0.62
6) การลดความขัดแย้ง	3.69	0.78	3.58	0.80	1.05	0.75
7) การกล้าเสี่ยง	3.64	0.85	3.52	0.83	1.01	0.67
เฉลี่ยรวม	**3.68**	**0.73**	**3.64**	**0.66**	**0.41**	**0.56**

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	3.72	0.81	3.57	0.78	1.57	0.68
2. ความมีอิสระ	3.70	0.82	3.67	0.72	0.29	0.14
3. ความไว้วางใจ	3.75	0.82	3.59	0.80	1.69	0.98
4. การให้เวลาสำหรับการคิด	3.71	0.86	3.61	0.78	0.95	0.41
5. ความสนุกสนาน	3.73	0.81	3.60	0.80	1.40	0.92
6. การลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความคิดเห็น	3.73	0.77	3.54	0.79	2.15	0.42
7. การกล้าเสี่ยง	3.69	0.83	3.47	0.86	2.08	0.91
เฉลี่ยรวม	**3.72**	**0.73**	**3.58**	**0.68**	**1.64**	**0.35**

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	3.78	0.73	3.73	0.87	3.54	0.82
2. ความมีอิสระ	3.64	0.74	3.80	0.82	3.67	0.82
3. ความไว้วางใจ	3.70	0.75	3.77	0.92	3.67	0.81
4. การให้เวลาสำหรับการคิด	3.64	0.79	3.74	0.94	3.69	0.82
5. ความสนุกสนาน	3.65	0.81	3.81	0.85	3.67	0.78
6. การลดความขัดแย้ง	3.67	0.79	3.75	0.77	3.63	0.78
7. การกล้าเสี่ยง	3.59	0.86	3.76	0.84	3.57	0.83
ภาพรวม	**3.67**	**0.70**	**3.77**	**0.79**	**3.63**	**0.68**

จากตารางที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาขนาดกลางผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	P
1. เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.126	2	2.063	3.220*	.041
	ภายในกลุ่ม	222.263	347	.641		
	รวม	226.389	349			
2. ความมีอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	1.404	2	.702	1.127	.325
	ภายในกลุ่ม	231.351	347	.623		
	รวม	231.894	349			
3. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.543	2	.272	.408	.666
	ภายในกลุ่ม	231.351	347	.667		
	รวม	231.894	349			
4. การให้เวลาสำหรับการคิด	ระหว่างกลุ่ม	.495	2	.247	.352	.703
	ภายในกลุ่ม	243.761	347	.702		
	รวม	244.256	349			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	P
5. ความสนุกสนาน	ระหว่างกลุ่ม	1.420	2	.710	1.094	.336
	ภายในกลุ่ม	225.271	347	.649		
	รวม	226.691	349			
6. การลดความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.805	2	.402	.660	.517
	ภายในกลุ่ม	211.584	347	.610		
	รวม	212.389	349			
7. การกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.067	2	1.033	1.453	.235
	ภายในกลุ่ม	246.741	347	.711		
	รวม	248.808	349			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.931**	**2**	**.465**	**.906**	**.405**
	ภายในกลุ่ม	**178.252**	**347**	**.514**		
	รวม	**179.183**	**349**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เป็นไปดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่ขึ้นไป
			3.78	**3.73**	**3.54**
ด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม	ขนาดเล็ก	3.78	-	0.05	0.24*
	ขนาดกลาง	3.73	-	-	0.19
	ขนาดใหญ่ขึ้นไป	3.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระ และด้านความสนุกสนาน/อารมณ์ขัน และด้านการลดความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิทางการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโทในทุกสถานศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหาร และอยู่ในวัยวุฒิที่เหมาะสม ประกอบกับมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามาอย่างยาวนาน จึงทำให้ครูและผู้บริหารในสังกัดมีความไว้ใจในการทำงานร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาด้วยประสบการณ์การบริหารร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านการลดความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามีนโยบายในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีการเปิดใจซึ่งกันและกัน กล้าแสดงความคิดเห็นด้วยกัน กล้าเปิดใจ กิจกรรมที่จัดสามารถแสดงความคิดเห็นกันได้อย่างจริงใจ เน้นใช้การสื่อสารแบบสองทางให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคน จึงทำให้ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการลดความขัดแย้งจึงมีค่าเฉลี่ยต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซูไฮรี มะลีเป็ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่

กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนมีวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงมีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างมีเป้าหมายเดียวกันคือความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของผู้เรียน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในด้านเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อความท้าทายและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความหลากหลายตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่มีความซับซ้อนในการบริหารและต้องการการมีส่วนร่วมจากบุคลากรมากกว่า จึงต้องการผู้บริหารที่มีความท้าทายและทักษะในการดึงดูดการมีส่วนร่วมจากทีมงานอย่างชัดเจน ขณะที่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีความท้าทายน้อยกว่าและสามารถบริหารจัดการได้โดยไม่ต้องพึ่งพาการมีส่วนร่วมจากทีมงานในระดับที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยสมใจ เดชบำรุง (2565) ได้วิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียน มีความมั่นใจในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไหวพริบและความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่บุคลากร

6.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดบทบาทและพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา จูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น สนุกสนานกับงาน และพร้อมรับมือกับความเสี่ยง

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำมาวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลอย่างไรต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

6.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกขึ้นสำหรับนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ซูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นิวุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขตภาคเหนือตอนบน* [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

วัฒนา ปะกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13*(1), 249 – 261. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/249608/171122

สมใจ เดชบำรุง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *20*(1), 562-579. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/253693/173470

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (2567). *รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

Guidelines for the Development of Personnel Administration Small School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

รัชนีวรรณ อุ่นกระโทก* และ กานต์ เนตรกลาง**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Rachaneewan Unrathok* and Kant Netklang**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: kanthika2880@gmail.com
(Received: October 25, 2024; Revised: December 2, 2024; Accepted: December 7, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 76 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวนรวม 3 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความถนัด ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการให้ความรู้ หรือแนวทางปฏิบัติตนที่ถูกต้องตามระเบียบวินัย

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study personnel administration of small school administrators, 2) compare personnel administration of small school administrators, and 3) study

guidelines for developing personnel administration of small school administrators. The sample consisted of 76 small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table. Simple random sampling was employed. In addition, a target group was used for interviews to identify guidelines for developing personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. Five key informants were purposively selected, including the director of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, directors of large schools, directors of medium-sized schools, directors of small schools, and the director of the personnel office.The research instrument was a questionnaire with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.60 to 1.00 for all items and an overall reliability coefficient of .97. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and content analysis. The findings were summarized in an essay format.

The results of the study revealed that: Personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level overall. When considering each aspect, all aspects were found to be at a high level. The comparison of personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by administrative experience, showed no statistically significant differences overall. However, when considering individual aspects, a statistically significant difference at the .05 level was found in one aspect, namely manpower planning, while no significant differences were found in the remaining aspects. The guidelines for developing personnel administration of small school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 indicated that administrators should plan appropriate manpower management, ensure nomination processes based on good governance principles, support personnel development, conduct performance evaluation, and provide guidance on discipline and disciplinary maintenance.

Keywords: Development Guidelines, Personnel Administration, Small School

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และประสการณ์เข้ามาร่วมทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วนิดา เหลนปก, 2560)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูแบละบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ ความสามารถมีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

ดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคล คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย และ(5) การออกจากราชการ (พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอปักธงชัย และอำเภอวังน้ำเขียว และโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 182 โรงเรียน มีโรงเรียนเล็กทั้งหมด 95 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งครูไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ส่งผลให้ครูไม่ครบชั้น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูไม่ตรงสายวิชาการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้ครูสอนไม่ตรงสายการสอนของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนลดลง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารบางส่วนไม่สนใจการทำงานของครู ไม่ใส่ใจในปัญหาที่ครูประสบพบไม่สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ครูทำผิดวินัยและการรักษาวินัย เช่นการโพสต์ ข้อความที่ไม่เหมาะสมลงบนโซเชียล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2563 อ้างถึงใน ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ, 2566)

จากความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 95 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 76 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน ขนาดกลาง จำนวน 1 คน

และขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน รวม 3 คน และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำนวน 1 คน รวม 5 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.4.1 แบบสอบถาม ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ประสบการณ์การบริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน 2) ด้านการสรรหา 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย

3.4.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกจากหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 76 คน ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืน และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งและเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent t –test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนกำลังคน	4.72	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหา	4.74	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนา	4.85	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.81	0.45	มากที่สุด
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.89	0.38	มากที่สุด
รวม	**4.80**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{X}$ = 4.89, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.50)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนกำลังคน	4.66	0.55	4.88	0.31	-2.28*	.026
2	ด้านการสรรหา	4.70	0.52	4.84	0.36	-1.31	.196
3	ด้านการพัฒนา	4.83	0.42	4.92	0.26	-0.94	.350
4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.80	0.45	4.84	0.45	-0.39	.701
5	ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.88	0.42	4.89	0.29	-0.08	.935
รวม		**4.77**	**0.42**	**4.87**	**0.31**	**-1.01**	**.315**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกำลังคน จะมีกรอบการทำงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำไว้ และในการวางแผนอัตรากำลัง ต้องดูจำนวนนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา ความเหมาะสมของอัตรากำลังว่าขาดแคลนครูผู้สอนวิชาใด ให้เป็นไปตามโครงสร้างและหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด จัดทำแผนอัตรากำลังส่งไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ต้องดูความสามารถและความเหมาะสมของบุคลากรในการจัดโครงสร้างการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย 2) ด้านการสรรหา ในการสรรหา คัดเลือกบุคคล ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความเป็นธรรม ให้โอกาสและความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ละดำเนินการตาม ว.29 ซึ่งก็คือเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่กำหนดให้มีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ด้านการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดึงความสามารถและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาเพื่อใช้ความสามารถนี้ในการพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลากรเข้ารับการพัฒนา ตามความถนัด หรือความสนใจ ทั้งการเข้ารับการพัฒนาแบบ Online หรือ Onsite โดยมีการสนับสนุนทั้งเรื่องของเวลา และงบประมาณ เพราะถือว่าสถานศึกษาได้ประโยชน์จากการที่มีบุคลากรไปพัฒนาตนเอง และที่สำคัญคือการนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผล จะถือเป็นการสะท้อนผลการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) แต่ในการประเมินแต่ละพื้นที่บริบท สถานศึกษาอาจจะมีวิธการวัดและการประเมินผลที่แตกต่างกัน มีวิธีดูความสำเร็จที่ต่างกัน ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานอาจจะเหมือนกัน แต่ผลของความสำเร็จอาจจะแตกต่างกันออกไป โดยวิธีการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธี และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย เรื่องวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความรู้ แนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง คอยสอดส่อง ดูแล กำกับ ติดตาม ปิดโอกาสและป้องกันการกระทำที่จะเสี่ยงให้กระทำผิดทางวินัย ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หากมีกระทำที่ผิดต่อวินัยได้เกิดขึ้น ให้รีบแก้ไข และดูความเหมาะสมในการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าเป็นการทำผิดวินัยร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง ให้ปฏิบัติไปตามระเบียบ ดังนั้นการแต่งตั้งคณะกรรมการลงโทษทางวินัย กรณีมีบุคลากรทำผิดวินัย จึงให้เป็นกระบวนการสุดท้ายในการบริหารงานบุคคล

5. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลปรากฏดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร บริหารงานตามขอบข่ายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบกับผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับครูและบุคลากรที่จะทำการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรทิพย์ ฉิมพาลี (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ

การศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีกาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ได้กำหนดขึ้น มีการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย และยังได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกฎหมายระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนในสถานศึกษา มีการป้องกันตรวจสอบอย่างมีความยุติธรรมต่อการกระทำของบุคลากรที่อาจก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยแก่บุคลากรประจำ สังเกต ดูแลเอาใจใส่ ป้องกัน ตรวจสอบมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มิเคยกระทำผิดวินัย ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคลากรกระทำผิดวินัย ผู้บริหารดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรที่กระทำผิดวินัยอย่างเหมาะสม

5.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลปรากฏ ดังนี้

5.2.1 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย ได้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจในขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล รู้แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เนื่องจากการบริหารงานบุคคลจะมีกรอบการปฏิบัติงานที่ ก.ค.ศ. ได้กำหนดไว้ ในการยึดเป็นแนวทาง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี จึงมีการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูหัมมัดมูฟตี ดือราแม่ (2560) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา พบว่า สภาพปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้านโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2.2 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีนโยบาย

ในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการในหลายๆกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีประสบการณ์มาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย ได้มีการส่งเสริม และสนับสนุนทั้งในเรื่องงบประมาณ เวลา ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาตามความถนัด หรือความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานต่อไปได้ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวาริน วัดคราว (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันกัน

5.3 จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดอัตรากำลังตามความเหมาะสม ตามจำนวนนักเรียนในแต่ละปีการศึกษา และความขาดแคลนครู ความจำเป็นของวิชาเอก โดยยึดหลักตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีการปฐมนิเทศหรือเรียกประชุมให้ความรู้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองกับทางโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ

5.3.2 ด้านการสรรหา ในการสรรหา คัดเลือกบุคคล ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาลนั้น มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคล จำเป็นต้องให้โอกาสและความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปรงใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน

5.3.3 ด้านการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตามความถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคลากรได้มีการเข้ารับการอบรม การพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปด้วย เนื่องจากบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร

ให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพาณิช (2564) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูบุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูบุคลากร มีการจัดประชุมปฏิบัติการก่อนเปิดและระหว่างเปิดภาคเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในสถานศึกษา

5.3.4 ด้านการประมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเมินผลตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง แต่ผู้บริหารอาจจะมีรูปแบบการประเมินที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท ตามความเหมาะสม มีการใช้วิธีการวัดการประเมินที่หลากหลายวิธี เช่น การสังเกตการณ์ปฏิบัติงานจริง การสัมภาษณ์ การประเมินจากรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือวัดจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวทางในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระทำได้โดยมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเพื่อวางแผนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มอบหมายผู้รับผิดชอบตรวจสอบตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตามการทำงาน โดยพิจารณาจากการรายงานผลการประเมินผลตนเอง (Self-assessment) ประกอบ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเอง และมีคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมด้วย รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.3.5 ด้านวินัยและรักษาวินัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดไม่มีการกระทำที่เสี่ยงต่อการผิดวินัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการให้ความรู้ แนวทางแก่บุคลากรในการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง คอยสอดส่อง ดูแล กำกับ ติดตาม ปิดโอกาสและป้องกันการกระทำที่จะเสี่ยงให้กระทำผิดทางวินัย และผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ และจัดประชุม อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสังเกต ตรวจสอบ และดูแลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัย หากมีการกระทำผิดเกิดขึ้นต้องมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยทำตามขั้นตอนระเบียบทางวินัยตลอดจนการอุทธรณ์ร้องทุกข์

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย

6.1.1 หน่วยงาน องค์การ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนได้

6.1.2 เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ยังมีประสบการณ์การบริหารยังไม่นาน ครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่มีการบริหารงานบุคคล ที่มีการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ การสรรหาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้วยวิธีการประเมินที่เหมาะสม และการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาสถานศึกษา หรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

6.2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด และทุกสังกัดในจังหวัดนครราชสีมา

6.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

ปทุมพร กาญจนอัตถ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัญญาวัฒน์ สังฆะ และนิยดา เปี่ยมพืชนะ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved, 7*(1), 488-499. https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2144/1369

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 21*(2), 51-57. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/247221/174623

ภรทิพย์ ฉิมพาลี. (2566). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มูหัมมัดมูฟตี ดือราเม. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดยะลา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไสวราษฎร์อุปถัมภ์)* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาริณ วัดคราว. (2564). *การบริหารงานบุคากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* [รายงานวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4314/1/20240229-R2R-Personnel.pdf

ศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(12),* 152-165. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/251178/170384

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563) *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สงกรานต์ ตะโคดม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.

สุวิจักขณ์ พุทธิชัยพาณิช. (2564). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3),* 607-610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา

A Comparative Study of Learning Achievement on Buddhist Proverbs Using the Kahoot Application for MathayomSuksa 1 Students at KhokSamrongWittaya School

วีรวิชญ์ บุญส่ง* วิทยา วารี และ สุพัตรา รสสุคนธ์*****
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*,,*****
Veeravit Boonsong* Wittaya Waree and Supatta Rossukon*****
Faculty of Humanities and Social sciences, Thepsatri Rajabhat University*,,*****
Corresponding author E-mail: veeravit.b@lawasri.tru.ac.th
(Received: November 28, 2024; Revised: December 29, 2024; Accepted: January 05, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาพระพุทธศาสนาเรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี จำนวน 40 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จากห้องเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเรื่อง พุทธศาสนสุภาษิตโดยเฉลี่ยต่ำที่สุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนา จำนวน 15 แผน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัยจำนวน 30 ข้อ มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.40 – 0.60 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบเท่ากับ 0.88 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .775 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t– test แบบ Dependent Sample t-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ได้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 15 แผน มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.68, S.D.= 0.15) 2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนและสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียน โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แอปพลิเคชันคาฮูท, การเรียนปนเล่น, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This research aimed to: 1) develop instructional plans using the Kahoot application for Mathayom Suksa 1 students, 2) compare the learning achievement of Mathayom Suksa 1 students before and after using the Kahoot application, and 3) examine the satisfaction of Mathayom Suksa 1 students following the use of Kahoot in their learning activities. The sample consisted of 40 Mathayom Suksa 1 students enrolled

in a Buddhist Studies course focusing on Buddhist Proverbs during the first semester of the 2024 academic year at Khok Samrong Wittaya School, Lopburi Province. The sample was selected through cluster sampling from the class with the lowest average learning achievement in Buddhist Proverbs.The research instruments included: 1) 15 instructional plans for the Buddhist Studies course, 2) a 30-item multiple-choice achievement test with content validity indices ranging from 0.67 to 1.00, item difficulty indices ranging from 0.40 to 0.60, discrimination indices ranging from 0.60 to 1.00, and an overall reliability coefficient of .88, and 3) a 15-item student satisfaction questionnaire with a reliability coefficient of .775. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and dependent-samples t-tests.

The research results revealed that: the developed instructional plans, consisting of 15 plans, were evaluated by experts as having the highest level of overall quality ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.15); students' learning achievement after using the Kahoot application was significantly higher than before instruction, at the .05 level of significance; and students' overall satisfaction with learning activities using the Kahoot application was at a high level. These results underscore the effectiveness of the Kahoot application in enhancing learning achievement and student engagement in the context of Buddhist Studies.
Keywords: Kahoot Application, Play-based Learning, Learning Achievement

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาระการเรียนรู้ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม เป็นสาระการเรียนรู้หนึ่งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นสาระพื้นฐานที่มุ่งปลูกฝังผู้เรียนให้มีลักษณะนิสัยที่ดีงาม สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ในปัจจุบันเมื่อโลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 สังคมไทย และสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งจากเทคโนโลยีที่ถูกคิดค้นขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกของศตวรรษที่ 21 การดำเนินชีวิตต้องพึ่งพาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรือง, และวรางคนา ทองนพคุณ, 2557) สภาวการณ์และแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของโลกศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มมุ่งไปที่เรื่องการพัฒนาคุณภาพของครู โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกพัฒนาขึ้นมา และสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การศึกษามิใช่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนหรือสถานศึกษาเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ในทุกเรื่อง ทั้งที่เป็นความรู้วิชาการทั่วไปหรือความรู้ในด้านต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ทุกที่ทุกเวลาการที่จะให้ทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพนั้น เทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีในปัจจุบันจึงเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดการเรียนรู้ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนกำหนด จึงควรพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาการศึกษาในยุคสมัยใหม่ และมีความเหมาะสมกับผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยกำหนดแนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี ด้านหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียน เพื่อให้

บรรลุเป้าหมายของแผนการศึกษาที่ต้องการให้คนไทยเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันเวทีโลก และการประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันเกมประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน

แอปพลิเคชันเกมคาฮูท (Kahoot) เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถช่วยให้นักเรียนเกิดความสนุกสนาน ทำให้บรรยากาศในการเรียนรู้มีความความเร้าใจและความสุข และยังช่วยให้นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนอีกด้วย โดยหลักการของเกมคาฮูท ประกอบด้วย การสร้างคำถามที่น่าสนใจ กำหนดคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ คำถามจะแสดงที่จอหน้าชั้นเรียน จากนั้นให้นักเรียนตอบคำถามบนอุปกรณ์ของตนเอง เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ รูปแบบของเกมเป็นตัวช่วยให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวตลอดเวลามีการใช้สีและสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความน่าสนใจ กระบวนการทำงานของเกมเป็นการแข่งขันกันในชั้นเรียน โดยผู้เล่นต้องเลือกตอบคำถามที่ถูกต้อง และสะสมคะแนนเพื่อเป็นผู้ชนะเกม (นรีลักษณ์ ปัทมะทัตต์, 2560) นอกจากนี้แอปพลิเคชันเกมคาฮูท ยังช่วยเสริมสร้างทักษะในด้านการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Active Learning) เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ศิริลักษณ์ เลิศหิรัญทรัพย์ (2560) ได้กล่าวว่า การใช้เกมคาฮูท เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าการเรียนแบบปกติ เนื่องจากนักเรียนมีแรงจูงใจในการแข่งขันกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน และมีภาพกราฟิกภายในเกมเคลื่อนไหวระหว่างการเล่น ทำให้ผู้เล่นเกิดความสนุกสนานมากกว่าการใช้สื่อการเรียนรู้แบบทั่วไป เกม Kahoot เป็นแอปพลิเคชัน ที่ได้รับการแนะนำให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่ใช้งานได้ง่าย และรวดเร็ว เครื่องมือนี้จะให้นักเรียนใช้โทรศัพท์มือถือในการโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์กับเกมคำถามบนจอหน้าชั้นเรียนหรือบนจอส่วนบุคคล ผลการใช้คาฮูทในการเรียนการสอนพบว่า สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้นักเรียนมีความต้องการเข้าชั้นเรียน มีความสนุกสนานและเข้าใจเนื้อหามากขึ้น นอกจากนี้ครูผู้สอนยังสามารถตรวจสอบและวิเคราะห์คำตอบของนักเรียนทำให้ทราบถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อนในชั้นเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วีรวิชญ์ บุญส่ง, จิรายุส บูชา, และอัญณี สีหะวงค์ (2566) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เกมคาฮูท เรื่อง ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในการสร้างสรรค์ชาติไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมคาฮูท 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการจัดการเรียนรู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เกมคาฮูท เรื่องประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในการสร้างสรรค์ชาติไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการจัดการเรียนรู้รายวิชา พระพุทธศาสนาของผู้วิจัย พบว่า มีข้อจำกัดในด้านปริมาณเนื้อหาที่มากเมื่อเทียบกับชั่วโมงเรียนที่จำกัด ส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้เนื้อหาได้ไม่ครบถ้วนตามตัวชี้วัด ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเข้าใจในเนื้อหาของนักเรียน ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ข้อจำกัดดังกล่าวโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เน้นการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน เกมดังกล่าวช่วยเพิ่มความสนใจของนักเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการนำแอปพลิเคชันคาฮูทมาปรับใช้ในการเรียนการสอนรายวิชาพระพุทธศาสนา จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีเขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ที่ลงทะเบียนเรียน รายวิชาพระพุทธศาสนา จำนวน 3 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 116 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีเขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ที่ลงทะเบียนเรียน รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต จำนวน 1 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 40 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม เนื่องจากแต่ละห้องเรียนมีการจัดนักเรียนแบบคละความสามารถเหมือน ๆ กัน

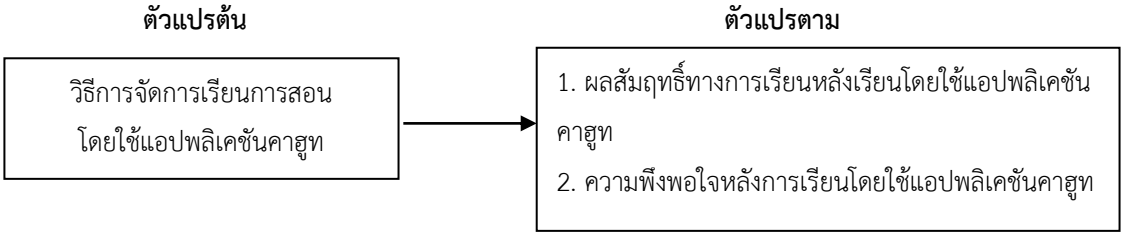
3.2 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา ระหว่าง 17 มิถุนายน 2567 – 26 สิงหาคม 2567

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.3.1 ตัวแปรต้น คือ วิธีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท 2) ความพึงพอใจหลังการเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา โดยผู้วิจัยนำแอปพลิเคชันเกมตอบคำถามออนไลน์คาฮูท มาใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิตให้สูงขึ้น และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิตตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต จำนวน 15 แผน รวม 15 ชั่วโมง นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแผน และนำเสนอเป็นรายแผนโดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D.= 0.15)

3.5.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต เป็นปรนัย จำนวน 30 ข้อ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนตรวจสอบ และนำมาคำนวณหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3 จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความยาก-ง่าย ได้ค่าระหว่าง 0.40 – 0.60 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบ ทั้งฉบับ โดยสูตร Kr – 20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richard, 1937) และมีค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบเท่ากับ 0.88

3.5.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่องพุทธศาสนสุภาษิต จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน 3 ด้านคือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านวัดและประเมินผล และด้านการสร้างชิ้นงาน/ภาระงาน ตรวจสอบคุณภาพโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และนำมาคำนวนหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient. 1970) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .775 ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของระดับความพึงพอใจ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 วิธีรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ทำบันทึกข้อความขออนุญาตดำเนินการวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ในการดำเนินการทำวิจัยในครั้งนี้

3.6.2 ชี้แจงนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัยทราบถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต สำหรับนักเรียนชั้นมัยมศึกษาปีที่ 1/3 เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจที่ตรงกัน และปฏิบัติได้ถูกต้อง

3.6.3 ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อเป็นการทดสอบความรู้เดิมของนักเรียนก่อนการเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต

3.6.4 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 คาบ คาบละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.6.5 หลังการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เสร็จแล้วทำการทดสอบหลังเรียน (Post-test) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน แล้วให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 คะแนนที่ได้จากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่องพุทธศาสนสุภาษิต ของผู้เชี่ยวชาญนำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.7.2 คะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท ก่อนเรียนและ

หลังเรียน นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ Dependent Sample t-test

3.7.3 คะแนนที่ได้จากการสอบความพึงพอใจของนักเรียนหลังเรียนต่อการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

4.1 ผลการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ปรากฏผลดังนี้ ได้แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต จำนวน 15 แผน รวม 15 ชั่วโมง ดังนี้

ตารางที่ 1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

แผนที่	เรื่อง	กิจกรรม	สื่อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
1	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพุทธศาสนสุภาษิต	อธิบายพื้นฐานพุทธศาสนสุภาษิตและเล่น Kahoot เพื่อทบทวนคำศัพท์เบื้องต้น	Kahoot Quiz, ใบงาน	4.66	0.47	มากที่สุด
2	พุทธศาสนสุภาษิตกลุ่มธรรมะ	อ่านสุภาษิต 3-5 บทและจับคู่กับความหมายผ่าน Kahoot	Kahoot Quiz, ใบงานจับคู่	4.00	0.00	มาก
3	การใช้สุภาษิตในวิตประจำวัน	ชมวิดีโอตัวอย่างสถานการณ์และเล่น Kahoot แบบเลือกคำตอบที่เหมาะสม	วิดีโอ, Kahoot Poll	5.00	0.00	มากที่สุด
4	สุภาษิตเกี่ยวกับความเพียร	อ่านและแปลพุทธศาสนสุภาษิตพร้อมเล่น Kahoot แบบตอบคำถามแข่งขัน	Kahoot Quiz, ใบงานคำแปล	4.33	0.47	มาก
5	สุภาษิตเกี่ยวกับ สติและปัญญา	ฟังเรื่องเล่าสั้น ๆ และเล่น Kahoot แบบจัดลำดับความสำคัญของสุภาษิต	Kahoot, เรื่องเล่า	4.00	0.00	มาก
6	สุภาษิตในเชิงเปรียบเทียบ	อภิปรายในกลุ่มและเล่น Kahoot แบบเลือกคำตอบที่ถูกต้อง	Kahoot, กระดานสนทนา	5.00	0.00	มากที่สุด

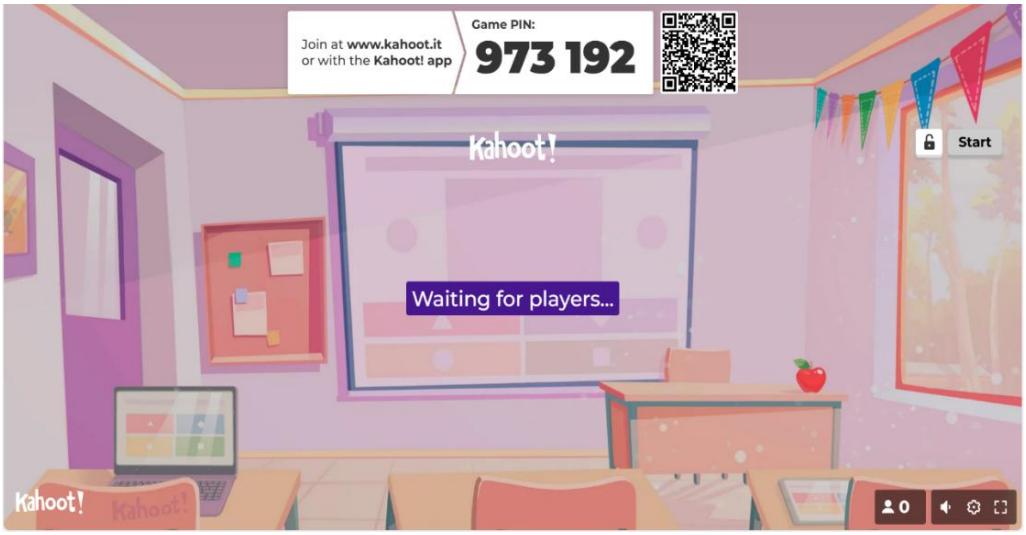
ตารางที่ 1 (ต่อ)

แผนที่	เรื่อง	กิจกรรม	สื่อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
7	สุภาษิตเกี่ยวกับมิตรภาพ	อ่านสุภาษิตที่เกี่ยวข้องและตอบคำถามผ่าน Kahoot แบบกลุ่ม	Kahoot Team Mode, ใบงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
8	สุภาษิตเกี่ยวกับความกตัญญู	ชมวิดีโอตัวอย่างและเล่น Kahoot แบบเติมคำในสุภาษิต	วิดีโอ, Kahoot Fill-in-the-Blank	5.00	0.00	มากที่สุด
9	สุภาษิตเกี่ยวกับความยุติธรรม	เล่นเกม Kahoot เพื่อจับคู่สุภาษิตและสถานการณ์ที่เหมาะสม	Kahoot Matching Quiz, ใบงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
10	สุภาษิตเกี่ยวกับการให้อภัย	อภิปรายในกลุ่มและเล่น Kahoot แบบตอบคำถามแข่งขัน	Kahoot Quiz, ใบงาน	4.66	0.47	มากที่สุด
11	สุภาษิตเกี่ยวกับความซื่อสัตย์	ฟังเรื่องเล่าและตอบคำถามผ่าน Kahoot แบบเรียงลำดับเหตุการณ์	Kahoot, เรื่องเล่า	4.33	0.47	มาก
12	สุภาษิตเกี่ยวกับการเสียสละ	นักเรียนแชร์ตัวอย่างในชีวิตจริงและเล่น Kahoot แบบเลือกคำตอบ	Kahoot Poll, ใบงานอภิปราย	4.33	0.47	มาก
13	สุภาษิตเกี่ยวกับการรักษาสัจจะ	แบ่งกลุ่มอภิปรายและตอบคำถามใน Kahoot	Kahoot Group Mode, กระดานอภิปราย	5.00	0.00	มากที่สุด
14	สุภาษิตเกี่ยวกับความอดทน	นักเรียนทำแบบทดสอบ Kahoot และแชร์ความเห็นเกี่ยวกับความอดทน	Kahoot Quiz, กระดานสนทนา	5.00	0.00	มากที่สุด
15	การทบทวนพุทธศาสนสุภาษิตทั้งหมด	นักเรียนเล่น Kahoot แบบสอบปลายบทเรียนและสรุปบทเรียนในชั้นเรียน	Kahoot Final Quiz, ใบงานสรุปผล	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม				**4.68**	**0.15**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ได้แผนจำนวน 15 แผน มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D.= 0.15) แสดงว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งขั้นตอนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ออกแบบตามหลักการของ Friedrich Froebel (2020) ซึ่งออกแบบกิจกรรมโดยเน้นความสำคัญของการเล่น และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ

5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการสร้างแรงจูงใจ 2) ขั้นทบทวนความรู้เดิม 3) ขั้นนำเสนอข้อมูลใหม่ 4) ขั้นการฝึกฝนและการนำไปใช้ 5) ขั้นการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2563) โดยขั้นตอนสำคัญทั้ง 5 ขั้นตอน นำไปใช้ในส่วนของขั้นตอนขณะปฏิบัติกิจกรรม ในการนี้ผู้วิจัยนำหลักการออกแบบดังกล่าวมาปรับใช้ในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยกตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 10 เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต ดังนี้

1) ขั้นการสร้างแรงจูงใจ ครูให้นักเรียนดูภาพการเลือกคบเพื่อน และตอบคำถามตามประเด็นที่กำหนด คำถามที่ 1 นักเรียนคิดว่าการเลือกคบเพื่อนมีความสำคัญหรือไม่ คำถามที่ 2 การกระทำดังกล่าว แสดงถึงการคบคนประเภทใด ให้นักเรียนช่วยกันตอบและแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับภาพที่ครูยกตัวอย่างมาให้นักเรียนดู โดยมีการบวกคะแนนให้นักเรียนที่สามารถตอบคำถามได้ ซึ่งคะแนนในส่วนนี้จะนำไปเพิ่มหลังจัดกิจกรรมคาฮูทท้ายชั่วโมง เพื่อเป็นการกระตุ้นสร้างปฏิสัมพันธ์ และความกล้าแสดงออกให้กับนักเรียน ซึ่งไม่เป็นการบังคับนักเรียนแต่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอธิบายคำตอบและแสดงความคิดเห็น ทำให้บรรยากาศการเรียนผ่อนคลายและไม่ตึงเครียดจนเกินไป



ภาพที่ 2 การใช้แอปพลิเคชันเกมคาฮูท

2) ขั้นทบทวนความรู้เดิม ครูทบทวนความรู้เดิมในการเรียนการสอนคาบเรียนที่แล้วโดยครูให้นักเรียนตอบคำถามท้ายบทเรียนในชั่วโมงที่แล้ว โดยยกคำถามจากการจัดกิจกรรมคาฮูท มาถามนักเรียนจำนวน 4 ข้อ เพื่อเป็นการทดสอบความจำและความเข้าใจในคาบเรียนที่ผ่านมา และเป็นการทบทวนความรู้รายบุคคล เมื่อนักเรียนตอบคำถามเสร็จแล้ว ครูให้เพื่อนในชั้นเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลายเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมห้องเรียนเพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่ผ่านมาอีกครั้ง

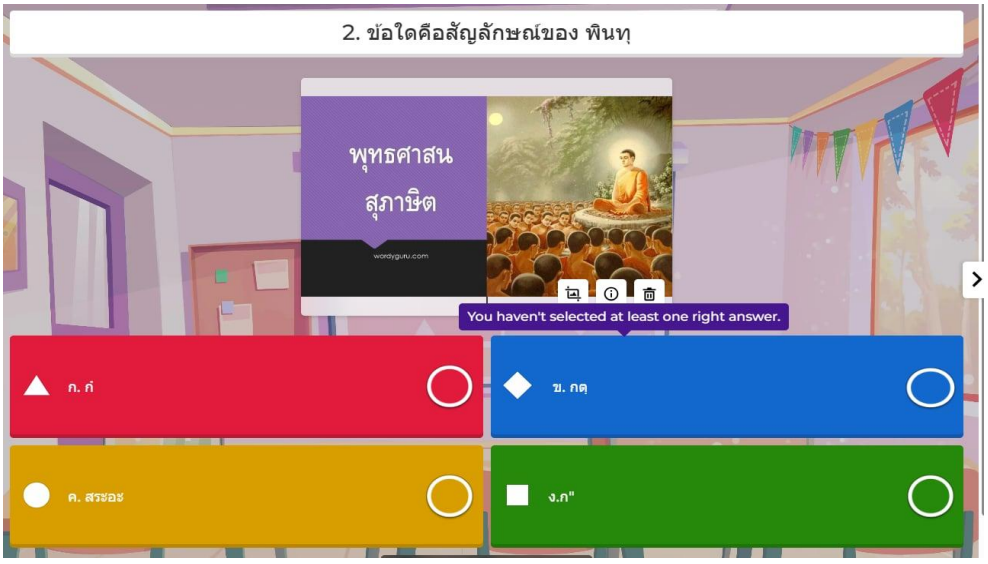
3) ขั้นนำเสนอข้อมูลใหม่ โดยครูอธิบายเกี่ยวกับหลักการอ่านพุทธศาสนสุภาษิตโดยสอนวิธีการอ่านอย่างละเอียด ฝึกให้นักเรียนอ่านไปพร้อมกับคุณครูและฝึกให้นักเรียนอ่านเป็นรายบุคคล เป็นการทดสอบการอ่านของนักเรียนจากการเรียนรู้ที่ผ่านมา จากนั้นครูยกตัวอย่างพุทธศาสนสุภาษิตมาขึ้นมา 1 ตัวอย่าง และอธิบายเชื่อมโยงพุทธศาสนสุภาษิตบทนั้นเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เมื่อครูอธิบายจบแล้วครูทำการสุ่มตัวแทนนักเรียนออกมา 1 คน ให้นักเรียนยกตัวอย่างพุทธศาสนสุภาษิตที่นักเรียนรู้จักมา 1 ตัวอย่างแล้วอธิบายให้เพื่อนฟัง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกันหน้าชั้นเรียน และให้สมาชิกในห้องเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย เป็นการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมชั้นเรียนและยังช่วยให้เนื้อหาการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4) ขั้นการฝึกฝนและการนำไปใช้ ครูให้เวลานักเรียนในการอ่าน การเรียบเรียงเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปและทบทวนเนื้อหาดังกล่าวเพื่อนำมาใช้ตอบคำถามในแอปพลิเคชันเกมคาฮูท โดยกำหนดกติกาว่า นักเรียนทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการเล่นเกมตอบคำถามในครั้งนี้ เพื่อเป็นคะแนนเก็บของตัวเอง โดยนักเรียนที่ตอบถูกต้องมากที่สุดและไวที่สุดจะเป็นผู้ชนะ ซึ่งครูจะมีคะแนนพิเศษบวกให้นักเรียนที่ได้ลำดับที่ 1 เพิ่ม 3 คะแนน โดยเกมที่เล่นนอกจากจะเป็นการทดสอบความรู้ในการเรียนแล้วยังเป็นการทดสอบความไวของสมองเพราะมีการจับเวลาในการตอบคำถามทำให้นักเรียนมีความคล่องตัวและกระตุ้นให้นักเรียนมีสติในการทำมากขึ้น

5) ขั้นการวัดผลและประเมินผลารเรียนรู้ ครูตรวจสอบคะแนนของการเล่นแอปพลิเคชันเกมคาฮูทเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน จากนั้นให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนโดยการใช้แอปพลิเคชันเกมคาฮูทและร่วมกันสรุปความหมาย ความสำคัญ และแนวทางการปฏิบัติตนตามพุทธศาสนาเพื่อให้นักเรียนได้นำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน



ภาพที่ 3 ตัวอย่างคำถามในแอปพลิเคชันเกมคาฮูท



ภาพที่ 4 ตัวอย่างคำถามในแอปพลิเคชันเกมคาฮูท

4.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	df	t	Sig
ก่อนเรียน	30	14.35	0.49	39	-16.48*	.000
หลังเรียน	30	23.55	0.55			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนใช้แอปพลิเคชันคาฮูทสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	ด้านรูปแบบของกิจกรรม			
1	การกำหนดกติกาและวิธีการเล่นที่ชัดเจน	4.68	0.45	มากที่สุด
2	เกมคาฮูทมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้	4.77	0.63	มากที่สุด
3	เกมคาฮูทมีความน่าสนใจในการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
4	เกมคาฮูทมีความเข้าใจและเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้	3.67	0.55	มาก
5	เนื้อหาในเกมมีความเหมาะสมในการเรียนรู้	3.75	0.57	มาก
	รวม	**4.29**	**0.53**	**มาก**
	ด้านประโยชน์ในการจัดกิจกรรม			
6	นักเรียนมีความเข้าในในหัวข้อที่กำหนด	4.55	0.47	มากที่สุด
7	นักเรียนมีความสนุกสนานจากกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ขณะร่วมกิจกรรม	4.71	0.56	มากที่สุด
8	นักเรียนไม่รู้สึกเบื่อ หรือง่วงนอน ขณะจัดกิจกรรม	3.61	0.47	มาก
9	หลังจากจัดกิจกรรม นักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้น	3.95	0.50	มาก
10	นักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นมากขึ้น	4.60	0.56	มากที่สุด
	รวม	**4.28**	**0.51**	**มาก**
	ด้านความพึงพอใจ			
11	นักเรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น	3.88	0.58	มาก
12	เกมคาฮูททำให้นักเรียนอยากเรียนมากขึ้น	4.80	0.67	มากที่สุด
13	ระบบภายในเกมมีความน่าสนใจต่อการเรียนรู้	4.20	0.54	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14	ระบบอินเตอร์เน็ตมีความเสถียร และไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้	3.79	0.60	มาก
15	นักเรียนพึงพอใจต่อการใช้เกมคาฮูทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.72	0.68	มากที่สุด
รวม		**4.27**	**0.61**	**มาก**
รวมทั้งหมด		**4.28**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียน โดยใช้เกมคาฮูท เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกมคาฮูท ทำให้นักเรียนอยากเรียนมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.= 0.67) รองลงมาเกมคาฮูท มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.= 0.63) และนักเรียนไม่รู้สึกเบื่อ หรือง่วงนอน ขณะจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.= 0.47)

5. สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.1 ผลการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ที่พัฒนาขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 15 แผน ได้แผนจำนวน 15 แผน มีผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.68, S.D.= 0.15) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนการจัดการเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท ประกอบการจัดการเรียนรู้ เรื่อง พุทธศาสนสุภาษิต ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 15 แผน ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และถูกวิธี ผ่านขั้นตอนการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นระบบตามที่ผู้วิจัยตั้งเป้าหมายไว้ โดยเริ่มตั้งแต่ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชาพระพุทธศาสนา เนื้อหาเกี่ยวกับพุทธศาสนสุภาษิต ซึ่งผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมหรือแอปพลิเคชันคาฮูท เป็นกิจกรรมช่วยกระตุ้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจให้อยากเรียน บรรยากาศภายในห้องเรียนมีความสนุกสนาน ไม่ตึงเครียดจนเกินไปเมื่อเทียบกับการเรียนแบบปกติ และสามารถเข้าใจเนื้อหา ที่เรียนได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นการสร้างความสนใจของนักเรียนด้วยเกมที่สนุกสนานและมีความท้าทาย เต็มไปด้วยความตื่นเต้นและความอยากรู้อยากเห็น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพราะนักเรียนต้องตอบคำถามในเวลาจำกัด ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการคิดอย่างรวดเร็วและการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ อีกทั้งยังมีการให้คะแนนในแต่ละคำตอบ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการตอบคำถามและส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากการเล่นเกมและรับข้อมูลย้อนกลับทันที ซึ่งการใช้แอปพลิเคชันคาฮูทยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างนักเรียน เนื่องจากสามารถเล่นเป็นกลุ่มและแข่งขันกันได้ ส่งผลให้บรรยากาศการเรียนเป็นไปอย่างกระตือรือร้น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โพดา, กาญจนา สีหาบุตร, และสุกัญญา ธรรมธีระศิษฏ์ (2566) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้คาฮูทที่มีต่อความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเป็นสื่อการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษา

ความคงทนในการจำคำศัพท์ ภาษาอังกฤษหลังการเรียน โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทเป็นสื่อการเรียนรู้ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่ใช้แอปพลิเคชันคาฮูทในการจัดการเรียนการสอน ผลจากการวิจัยในส่วนของการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เรื่อง Back to School นำแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง Back to School ให้ครูพี่เลี้ยงและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้าน ภาษาอังกฤษของสถานศึกษาตรวจสอบเกี่ยวกับความเหมาะสมเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ระดับชั้น ผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการวัดผลและประเมินผล แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภารดร รีชัยพิชิตกุล, ธนกร สายปัญญา, และพงศ์พิพัฒน์ พรมโคตร (2567) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 5E ร่วมกับโปรแกรมคาฮูท ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมาสงเคราะห์” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 5e ร่วมกับโปรแกรมคาฮูท ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนการสอนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ 5e ร่วมกับโปรแกรมคาฮูท ผลจากการวิจัยในส่วนของการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5e ร่วมกับโปรแกรมคาฮูท เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 แผน เริ่มจากหาดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงหลังจากได้รับ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) นำมาทดลองกับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 หรือ ห้องเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังใช้แอปพลิเคชันคาฮูท พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น พบว่า การศึกษาในระดับชั้นที่ผ่านมา ครูผู้สอนใช้รูปแบบการสอนโดยการท่องจำและจดบันทึกเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนไม่ชอบเรียน ไม่ชอบอ่านและไม่ชอบศึกษาในรายวิชาพระพุทธศาสนา ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำประกอบกับการสอนในรูปแบบเดิม ๆ ในชั้นเรียนที่เป็นการบรรยายเพียงอย่างเดียว ทำให้บรรยากาศ ในชั้นเรียน น่าเบื่อ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เท่าที่ควรและไม่มีความสุขในการเรียน ผู้วิจัยจึงออกแบบการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดภาพจำในการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด และภาพจำที่สนุกสนานเพื่อเป็นแรงดึงดูดความสนใจในการเรียน เพราะในปัจจุบันนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการเล่นเกมมือถือ จึงได้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทที่นำเกมมาใช้เป็นสื่อกลางเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอน ใช้เวลาไม่มาก มีกฎกติกาที่ชัดเจนสอดคล้องกับจุดประสงค์และแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเล่นเกมผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นการเรียนแบบเรียนปนเล่นแบบสนุกสนาน เพลิดเพลิน ได้ความรู้ ดึงดูดให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ทำให้บรรยากาศในการเรียนไม่ตึงเครียดจนเกินไป ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนและเข้าใจเนื้อหาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะเรื่องพุทธศาสนสุภาษิต นอกจากนี้ยังกระตุ้นความสนใจในการมีส่วนร่วมของนักเรียนในบทเรียน ผ่านการทำแบบทดสอบที่สนุกและท้าทาย ทำให้การเรียนรู้ไม่จำเจ อีกทั้งยังสามารถเสริมสร้างการจดจำคำสอนของพระพุทธศาสนาได้ดีขึ้น การแข่งขันในรูปแบบเกมช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูทยังสามารถตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนในบทเรียนได้ทันที ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนได้อย่างทันท่วงที การใช้คาฮูทยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นนักเรียนจะได้ฝึกการทบทวนและเข้าใจบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเรียนรู้พุทธศาสนสุภาษิตเป็นเรื่องที่น่าสนุกและน่าตื่นเต้นมากยิ่งขึ้น แอปพลิเคชันเกมคาฮูทยังส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและทันสมัย สร้างบรรยากาศการเรียนที่ช่วยให้นักเรียนอยากเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีจันทร์แก้ว, ปกรชัย เมืองโคตร, และนลิตา ภูสีฤทธิ์ (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท (Kahoot) ที่มีต่อพุทธิพิสัย

ด้านความรู้ความจำ เรื่อง พื้นฐานอัตราส่วนตรีโกณมิติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพุทธิพิสัยด้านความรู้ความจำ เรื่อง พื้นฐานอัตราส่วนตรีโกณมิติ โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการพัฒนาพุทธิพิสัยด้านความรู้ความจำ เรื่อง พื้นฐานอัตราส่วนตรีโกณมิติ โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้แอปพลิเคชันคาฮูท สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรวรรณ ปานทโชติ (2562) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้เกมคาฮูทสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมคาฮูท ที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมคาฮูท โดยผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมคาฮูท ที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ผลสัมฤทธิ์ จากแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการสร้างแอปพลิเคชันเกมคาฮูท ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและคำนึงถึงความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์ในบทเรียนเป็นหลัก นอกจากนี้นักเรียนมีความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการมีเทคโนโลยีเข้ามาทำให้ท้าทายในการเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ นักเรียนได้ทำกิจกรรมการเรียนรู้กับเพื่อน ๆ รวมทั้งมีความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมากขึ้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเกมคาฮูท ทำให้นักเรียนอยากเรียนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านเกมคาฮูท มีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และด้านนักเรียนพึงพอใจต่อการใช้เกมคาฮูท ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับ จากผู้วิจัยสังเกตในขณะทำจัดกิจกรรมพบว่า นักเรียนสามารถตอบคำถามได้ดีและเมื่อสอบถามเพื่อทบทวนเนื้อหาอีกครั้งในคาบเรียนถัดไป ผลปรากฏว่านักเรียนยังสามารถจดจำบทเรียนที่ผ่านมาได้อยู่ อีกทั้งนักเรียนยังมีความกระตือรือร้น ชื่นชอบการเรียนรู้โดยใช้เกม ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเองมีความมุ่งมั่นตั้งใจและให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดีแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้เกมประกอบนั้นทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดนุพล สืบสำราญ และศตวรรษ ศรีนุเคราะห์ (2567) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเกม KAHOOT เรื่อง บรรยากาศของเรา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัย ในส่วนของความพึงพอใจพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเกม KAHOOT มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การใช้แอปพลิเคชันคาฮูทช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังเรียน ดังนั้นครูผู้สอนควรนำแอปพลิเคชันไปใช้ในการสอนเพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่สนุกสนานและแข่งขัน ระบบคำถามที่เหมาะสมช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและจดจำได้ดีขึ้น พร้อมทั้งมีการประเมินผลแบบเรียลไทม์ที่ช่วยให้นักเรียนปรับปรุงการเรียนรู้ได้ทันที ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

6.1.2 การใช้แอปพลิเคชันคาฮูทช่วยแก้ปัญหาความเบื่อหน่ายในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยรูปแบบการเรียนผ่านเกม ดังนั้นครูผู้สอนควรนำไปใช้เพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน บรรยากาศในห้องเรียนจึงสนุกสนานและผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการเรียนแบบเดิม ระบบคะแนนและการแข่งขันช่วยสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนตั้งใจเรียนและพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหาได้อย่างเต็มที่

6.1.3 ครูผู้สอนควรนำแอปพลิเคชันคาฮูทสามารถไปปรับใช้ในรายวิชาอื่นและบริบทการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การสอนคำศัพท์เฉพาะในรายวิชาภูมิศาสตร์ หรือการทบทวนความรู้ในวิชาวิทยาศาสตร์ เพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น นักเรียนในพื้นที่ชนบทหรือผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันโดยปรับกิจกรรมให้เหมาะสม แอปพลิเคชันนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในหลากหลายบริบท

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ด้านการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมแม้ว่าผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญจะอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่ในบางแผนยังขาดความหลากหลายในรูปแบบของกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและทักษะการคิดวิเคราะห์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพัฒนาแผนการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้มากขึ้น เช่น การเพิ่มคำถามปลายเปิดหรือการอภิปรายกลุ่มที่ลึกซึ้ง

6.2.2 ด้านการวัดผลและประเมินผลการวิจัยครั้งนี้เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยแอปพลิเคชันคาฮูท

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

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

ดนุพล สืบสำราญ, และศตวรรษ ศรีนุเคราะห์. (2567). ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเกม KAHOOT เรื่อง บรรยากาศของเรา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14*(1), 28-41. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/267680/183075

นรีลักษณ์ ปัทมะทัตต์. (2560). *การใช้สื่อการสอน Kahoot เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4.* http://www.swis.act.ac.th/html_edu/act/temp_emp_research/2813.pdf.

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

โพดา, กาญจนา สีหาบุตร, และสุกัญญา ธรรมธีระศิษฏ์. (2566). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้ Kahoot ที่มีต่อความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3* (น. 743-751). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ภารดร รีชัยพิชิตกุล, ธนกร สายปัญญา, และพงศ์พิพัฒน์ พรมโคตร. (2567). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 5e ร่วมกับโปรแกรม Kahoot ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/2 โรงเรียนอนุบาลเชียงคาน “ปทุมมาสงเคราะห์”. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11*(2), 67-76. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/7819/5570

รุ่งโรจน์ ศรีจันทร์แก้ว, ปกรชัย เมืองโคตร, และนลิตา ภูสีฤทธิ์. (2565). ผลของการใช้แอปพลิเคชันคาฮูท (Kahoot) ที่มีต่อพุทธิพิสัยด้านความรู้ความจำ เรื่อง พื้นฐานอัตราส่วนตรีโกณมิติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารสหวิทยาการ วิจัย และนวัตกรรมการศึกษา, 1*(1), 1-15. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/117/171

วีรวิชญ์ บุญส่ง, จิรายุส บูชา, และอัญณี สีหะวงค์. (2566). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้เกม Kahoot เรื่อง ประวัติและผลงานของบุคคลสำคัญในการสร้างสรรค์ชาติไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3*(5), 835-850.

ศิริลักษณ์ เลิศหิรัญทรัพย์. (2560). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์โดยใช้แอปพลิเคชั่นคาฮูท ในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. http://elsd.ssru.ac.th/siriluck_le/pluginfile.php/141/block_html/content/วิจัยในชั้นเรียน2560.pdf

ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรือง, และวรางคนา ทองนพคุณ. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายอนาคต.* https://krupeace.files.wordpress.com/2016/12/21-st-century-skills.doc

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2563). *The Knowledge*. โคคูน แอนด์ โค.

อุไรวรรณ ปานทโชติ. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้เกม Kahoot สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์. *วาสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, 4*(8), 101-108. https://so08.tci-thaijo.org/index.php/EJFE/article/view/893/667

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.

Friedrich Froebel. (2020). *Froebel's Theory of Play for Early Childhood Education.* https://www.myteachingcupboard.com/blog/froebel-theory-of-play

Kuder, G. F., & Richardson, M. W. (1937). The Theory of Estimation of Test Reliability. *Psychmetrika*, 2, 151-160. http://dx.doi.org/10.1007/BF02288391

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA WOLRD) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

A Model for Developing Management Skills in the VUCA World Era of School Administrators under the Primary Educational Service Area Office in the Lower Northeastern Region 1

ศรุดา โชติภักดีโภคิน* สมบูรณ์ ตันยะ และ สงวนพงศ์ ชวนชม*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,*****
Sarudar Chotbhakdibhokin* Somboon Tanya** and Sanguanpong Chuanchom***
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,**,***
Corresponding author E-mail: sarudar_cho@vu.ac.th
(Received: December 7, 2024; Revised: January 13, 2025; Accepted: January 23, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ การวิจัยมี 4 ตอน คือ 1) ศึกษาทักษะการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) ศึกษาระดับการมีทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) สร้างรูปแบบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เป็นผู้ประเมินด้วยวิธีการจัดประชุมสนทนากลุ่ม และ 4) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ทักษะ คือ 1) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะการมีวิสัยทัศน์ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ7) ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ทักษะ และมี 1 ทักษะอยู่ในระดับมาก คือทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลทางมนุษยสัมพันธ์ และพบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับที่ควรนำมาพัฒนา ได้แก่ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และ ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 3) รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) สาระสำคัญของรูปแบบ มี 3ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนา (4) การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติของรูปแบบ และ (5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) รูปแบบการ

พัฒนา ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหาร, ยุคโลกพลิกผัน, ผู้บริหารสถานศึกษา, ทักษะการบริหาร

Abstract

This research aimed to: 1) study the essential management skills of school administrators in the era of global change, 2) study the level of management skills in the era of global change, 3) develop a model for enhancing management skills in the era of global change for school administrators, and 4) evaluate the feasibility and usefulness of the model. The research consisted of four parts.Part 1 involved studying the essential management skills of school administrators through document synthesis and interviews with five experts. The research instrument was a semi-structured interview form. Part 2 examined the level of management skills of school administrators in the era of global change using a sample of 346 participants selected through multistage random sampling. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .99. Data were analyzed using mean and standard deviation. Part 3 focused on developing the model and evaluating its appropriateness through a focus group discussion with seven experts. Part 4 evaluated the feasibility and usefulness of the model using a sample of 50 participants selected through purposive sampling. The research instrument was a five-point rating scale evaluation form, and data were analyzed using mean and standard deviation.

The research results revealed that: The essential management skills of school administrators consisted of seven skills: (1) human relations skills, (2) technical skills, (3) summarizing skills, (4) technology and digital skills, (5) vision skills, (6) decision-making skills, and (7) analytical and synthetic thinking skills. School administrators demonstrated management skills in the era of global change at the highest level in six skill areas, while one skill-technology and digital skills in human relations—was at a high level.
The three skills with the lowest mean scores, which should be further developed, were summarizing skills, technical skills, and technology and digital skills. The management skills development model for school administrators in the era of global change consisted of: (1) principles and rationale of the model, (2) objectives of the model, (3) essential elements of the model, comprising three components—Part 1: development issues, Part 2: development process, and Part 3: evaluation of development outcomes, (4) implementation of the model, and (5) conditions for the success of the model. The model was evaluated as highly appropriate. The model for developing management skills in the era of global change for school administrators was found to be highly feasible and useful.

.**Keywords: Model for Developing, Changing World Era, School Administrators, Management Skill**

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานขององค์กรตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน เกิดวิกฤตการณ์ในบริบทที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากความปกติเดิมสู่ ความปกติใหม่เสมอ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดขึ้นใน 2 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางสังคมและมิติทางเทคโนโลยี ซึ่งไม่อาจกล่าวอย่างชัดเจนได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในมิติใดเกิดขึ้นก่อนจึงเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอีกมิติหนึ่งตามมา เมื่อโลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบก็ยิ่งทวีความรุนแรง (สุพริศร์ สุวรรณิก, 2563) ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำองค์กรในการใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แล้ว แต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสน จึงเกิดแนวคิด BANI World ซึ่งเป็นแนวคิดที่ขยายความเพิ่มเติมของ (VUCA World) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการ รับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิมทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กรและความรู้สึกอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วย (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีทักษะและกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก และเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในโลกยุคพลิกผัน 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เน้นการเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดรับกับศตวรรษที่ 21 ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ตั้งเป้าหมายให้มีการพัฒนาศักยภาพของคนไทยโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัยสร้างคนให้มีศักยภาพและทักษะของคนในโลกอนาคต ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากมีบทบาทสำคัญใน การรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และ ทักษะต่าง ๆ ที่จะนำพาให้หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพ

ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร จึงเป็นกลไกและเป็นตัวแปรที่สำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์จากการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหารจัดการการศึกษา โดยเฉพาะทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562) เพื่อให้ระบบบริหารการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข นอกจากนี้สถานศึกษา ยังต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพใน การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลและโลกอนาคต (ขวัญนภา อุณหกานต์, 2562)

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2556) กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านที่หนึ่ง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ สมรรถนะด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางการคิดและการปฏิบัติ และสมรรถนะที่ 3 ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย และสมรรถนะในงาน (Functional Competencies) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ สมรรถนะหลักที่ 1) การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม สมรรถนะหลักที่ 2 ความสามารถด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะหลักที่ 3 ด้านผู้นำทางวิชาการสมรรถนะหลักที่ 4 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล และสมรรถนะหลักที่ 5 การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากมาตรฐานสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา และควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2567 ข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) โดยการ Re-skill Up-Skill และ New Skill เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เช่น ทักษะการสื่อสารทักษะการใช้และการพัฒนาจุดเด่นจุดด้อยของตนเองและบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทักษะการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ทักษะการใช้ดิจิทัล และเทคโนโลยี ที่มีความจำเป็นต่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญว่าการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคโลกพลิกผัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ เกิดคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ให้สามารถนำไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.2 เพื่อศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.4 เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการบริหารในในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นดังนี้

3.1.1 ทำการศึกษาทักษะที่จำเป็นกับการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และสังเคราะห์ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ทำการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจงตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

3.1.2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (Best Practice)

3.1.2.2 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา 5 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพื่อสัมภาษณ์ความเกี่ยวข้องของ ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 ตอนที่ 2 ศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาระดับทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3.2.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,815 คน ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา 1,359 คน ชัยภูมิ 720 คน บุรีรัมย์ 908 คน และสุรินทร์ 828 คน

3.2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน ละเอียด ศิลาน้อย, 2562) จำนวน 346 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Random Sampling)

3.2.1.3 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.80 -1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 692 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 606 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.57 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 ตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้จากตอนที่ 2 มาจัดทำ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบตามองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญของรูปแบบ 4) การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ โดยเลือกทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนา 3 ลำดับสุดท้าย ด้วยการออกแบบเป็นกิจกรรมและโครงการสำหรับการพัฒนา ซึ่งกำหนดไว้ในองค์ประกอบด้านสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านเทคนิค และทักษะความคิดรวบยอด และจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ไขรูปแบบให้มี

ความสมบูรณ์เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4 ตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 50 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์แบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและได้รับการตอบกลับ 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยทำการสังเคราะห์ทักษะการบริหารที่จำของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ทั้งสิ้น 7 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ 7) ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และทำการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันทักษะความจำเป็นของทักษะจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ทั้ง 7 ทักษะ เป็นทักษะการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนด โดยแยกตามองค์ประกอบทั้ง 7 ทักษะ และนำเสนอในภาพรวมตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ทักษะการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์	4.70	0.48	มากที่สุด	1
2. ทักษะด้านเทคนิค	4.53	0.56	มากที่สุด	6
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.54	0.56	มากที่สุด	5
4. ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล	4.46	0.61	มาก	7
5. ทักษะการมีวิสัยทัศน์	4.62	0.53	มากที่สุด	2
6. ทักษะด้านการตัดสินใจ	4.56	0.56	มากที่สุด	4
7. ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.58	0.55	มากที่สุด	3
รวม	**4.57**	**0.56**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามทักษะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ทักษะ ระดับมาก 1 ทักษะ คือทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะการมีวิสัยทัศน์ ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทักษะ

ด้านการตัดสินใจ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา จากตอนที่ 2 โดย การเลือก 3 ทักษะที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายของแต่ละทักษะกำหนดเป็นกิจกรรมการพัฒนาทักษะการบริหาร ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 3) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล แล้วจัดทำรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญของรูปแบบ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 2 กระบวนการ พัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาประกอบด้วยการประเมินระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนด สถานศึกษา 4) การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ

4.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า รูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. หลักการเหตุและเหตุผล	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
3. สาระสำคัญของรูปแบบ	4.93	0.07	มากที่สุด
3.1 ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสานศึกษา	4.86	0.38	มากที่สุด
3.2 ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.94	0.01	มากที่สุด
3.2.1 กระบวนการพัฒนาระดับองค์กร	4.98	0.21	มากที่สุด
3.2.2 กระบวนการพัฒนาระดับบุคคล	4.89	0.23	มากที่สุด
3.3 ส่วนที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาประกอบด้วยการประเมินระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนาตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติระดับองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.2 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติระดับบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	**4.99**	**0.03**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับความเหมาะสมสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขความสำเร็จ รองลงมา ได้แก่ สาระสำคัญของรูปแบบ ตามลำดับ

4.5 ผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 การประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบนี้เป็นผลที่ได้จากการประเมินของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 แห่ง โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการเหตุและเหตุผล	4.98	0.14	มากที่สุด	4.98	0.14	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. สาระสำคัญของรูปแบบ	4.97	0.03	มากที่สุด	4.99	0.02	มากที่สุด
3.1 ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.95	0.04	มากที่สุด	4.97	0.02	มากที่สุด
3.2 ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.96	0.01	มากที่สุด	4.99	0.01	มากที่สุด
3.2.1 กระบวนการพัฒนาระดับองค์กร	4.97	0.04	มากที่สุด	4.99	0.02	มากที่สุด
3.2.2 กระบวนการพัฒนาระดับบุคคล	4.95	0.03	มากที่สุด	4.98	0.03	มากที่สุด
3.3 ส่วนที่ 3 การประเมินผลเพื่อการพัฒนาประกอบด้วยการประเมินระหว่างพัฒนาและหลังการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
4. การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ	4.97	0.01	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติระดับองค์กร	4.96	0.05	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติระดับบุคคล	4.97	0.03	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	**4.99**	**0.02**	**มากที่สุด**	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือด้านสาระสำคัญของรูปแบบ และการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ ด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบทุกองค์ประกอบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ รองลงมา คือ สาระสำคัญของรูปแบบ และหลักการและเหตุผล ตามลำดับ

5. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 นำมาสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.1 การยืนยันทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ทั้ง 7 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะการมีวิสัยทัศน์ 6) ทักษะด้านการตัดสินใจ และ 7) ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ว่าเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และได้มีความเห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความจำต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้การเข้าถึงและการนำไปใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านอาจยังขาดความรู้ ความสามารถในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทินกร เผ่ากันทะ และ กัลยา เมธีวีรวงศ์ (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายอย่างมากในการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลกที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ การศึกษาต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลและการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมไปถึงการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล นำมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคต รวมไปถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการพัฒนาทักษะเทคนิควิธีการบริหารถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสื่อสารระหว่างบุคลคลที่มีช่วงวัยที่ต่างกันอาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้เกิดช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap) โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 – 2507 (Baby Boomer) คือผู้คน

ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2523 (Generation X) และ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2523 - 2540 (Generation Y) กับกลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2538 -2555 (Generation Z) และ กลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2553 – 2567 (Generation Alpha) ซึ่งมีพฤติกรรมความคิดและความเชื่อที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง (TCDC, 2020) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเทคนิคการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่มีความแต่งต่างระหว่างช่วงวัยเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2 ผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ทักษะ และมี 1 ทักษะอยู่ในระดับมากคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และพบว่าทักษะทางมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานสถานศึกษารวมถึงการมีศาสตร์และศิลป์ในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ซึ่งกระบวนการทำงานของผู้บริหารเป็นทักษะที่ผู้บริหารควรมีความชำนาญ และปรากฏชัดเจนกวานบุคคลในทีมงาน คือ ความรู้ วิธีการ เทคนิคเครื่องมือเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้พบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และ ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อาจเป็นเพราะการพัฒนาของเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลอย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการนำไปใช้ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สอดคล้องกับ ภัทรา จรรยาธรรม (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสูงสุดในการขับเคลื่อนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกมิติ จากผลการศึกษาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

5.2.1 ทักษะด้านเทคนิค พบว่าเทคนิคการบริหารเวลา การบริหารกิจกรรมและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามสถานการณ์และกิจกรรมนั้นๆ ด้านทักษะเทคนิคการถ่ายทอดเทคนิควิธีการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดประสบการณ์บริหารสถานศึกษาในส่วนของเทคนิควิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคนิควิธีการบริหารเวลา และไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้เทคนิควิธีการบริหารมาใช้ในการจัดโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา) สอดคล้องกับ อิศรา หาญรักษ์ และคณะ (2564) อธิบายว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค และเครื่องมือ ที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าทักษะด้านเทคนิคนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะให้มีความรู้ความสามารถและเกิดสมรรถนะ แก่ตนเองเพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอด ในการวางแผนบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พรปวีณ์ ไกรบำรุง (2564) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองภาพรวมการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความสามารถในการจัดระเบียบพิธีการและจัดกิจกรรมของสถานศึกษาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

รวมถึงการถ่ายทอดแนวคิดการบริหารจัดการตามสถานการณ์และร่วมกำหนดแนวคิดวิธีการในการจัดการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดวิธีการในการจัดระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แนวคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและกลดยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาร่วมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหา มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและประเมินสถานะการณ์ก่อนการตัดสินใจสั่งการ สอดคล้องกับ ณัฐพร ใจสามารถ และคณะ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาก่อนกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ ชี้แจงแผนการดำเนินงานให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5.2.3 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีนโยบายด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาโดยการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึง (สำนักงานงานศึกษาธิการภาค 13, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้มีการนำทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันเทคโนโลยีตามนโยบาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนรูปแบบออนไลน์ร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย และหน่วยงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารมีสามารถสร้างเครือข่ายสถานศึกษาระหว่างหน่วยงานอื่น โดยการสื่อสารผ่านรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ เจริญ ภูวิจิตร์ (2565) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม (Competency in Team Working) ความสำเร็จจะมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารอาจจะไม่เป็นต้องรู้ในทุกสิ่งทุกอย่าง แต่มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ และเรียนรู้ที่จะทำงานผ่านทางบุคคลอื่นหรือทีมได้ อย่างไรก็ตามในส่วนของความสามารถด้านการใช้สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้สาธารณชนรับทราบได้อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยการพัฒนาต้นเองให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงทีในยุคสมัยปัจจุบัน สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) กล่าวว่าการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะความรู้ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ประกอบไปด้วยทักษะการเรียนรู้ด้านสารสนเทศ (Data Literacy) ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับสื่อ (Media Literacy) ซึ่งทักษะเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ FUTURISTNIDA (2020) กล่าวว่าทักษะที่ผู้นำควรมีความสามารถในการเรียนรู้ และการนำไปใช้ให้เร็วเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ผู้นำส่วนใหญ่มักจะ ยึดติดอยู่กับวิธีการแบบเดิม ๆ เพราะรู้สึกปลอดภัยกว่า หากแต่การตั้งคำถามกับสิ่งที่มีอยู่ มองหาวิธีที่แตกต่าง รวมถึงกล้าที่จะทดลองอะไรใหม่ ๆ ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้องค์กรพัฒนาและอยู่รอดในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

5.3 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาโดยองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญของรูปแบบ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา 4) การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบ และมีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยภาพรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบของรูปแบบที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ การนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ สาระสำคัญของรูปแบบ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้วิจัยศึกษาได้ทำการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา รูปแบบ และการพัฒนารูปแบบเพื่อให้ได้ทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำผลที่ได้จากตอนที่ 2 ด้วยวิธีการศึกษาทักษะการบริหารรายด้านและรายข้อแล้วนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้ายเป็นแนวทางการพัฒนา และเมื่อยกร่างรูปแบบเสร็จสิ้นแล้วทำการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน โดยสรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นจึงทำให้ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวรวุฒิ วรวุฑฒิเมธี (พุดศรี) (2564) พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังฆหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเขต 11 มีองค์ประกอบ คือ หลักการ และเหตุผลของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ สาระสำคัญและการดำเนินการพัฒนา แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จของรูปแบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบด้านสาระสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 1 ประเด็นการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ และ 3) ทักษะความคิดรวบยอด สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2564) ได้จัดกลุ่มทักษะแห่งอนาคต 23 ทักษะที่จำเป็นสำหรับช่วงวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) รองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจัดเป็น 6 กลุ่ม 23 ทักษะ เพื่อเตรียม การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ทักษะมีความสอดคล้องกับกลุ่มทักษะแห่งอนาคต ดังนี้ (1) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล สอดคล้องกับ กลุ่มทักษะทางเทคโนโลยี ด้านความเข้าใจและการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy) สะท้อนให้เห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการใช้งานดิจิทัลในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและทันต่อยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป (2) ทักษะด้านเทคนิค สอดคล้องกับกลุ่มทักษะทางอารมณ์และสังคม ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative Skills) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-cultural Competence) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) และการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) ความสอดคล้องดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ต้องมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีแตกต่างระหว่างบุคคล และ (3) ทักษะความคิดรวบยอด สอดคล้องกับกลุ่มทักษะทางปัญญา ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการแก้ปัญหา (Problem-solving) ความสอดคล้องของทักษะความคิดรวบยอด แสดงว่าทักษะการคิดรวบยอดเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และควรได้รับการพัฒนาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการแก้ปัญญา เพื่อให้นำทักษะความคิดรวบยอดไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสอดคล้องระหว่างทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกกผัน

(VUCA World) ที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับทักษะแห่งอนาคต ข้างต้น สะท้อนให้เห็นทักษะการบริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ทักษะ มีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทักษธการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหาร โดยมีองค์ประกอบด้าน สาระสำคัญของรูปแบบที่ได้ออกแบบ เป็น 3 ส่วนการพัฒนาที่มีโครงการและกิจกรรมการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลกผัน (VUCA World) มีโครงการและกิจกรรมการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 3 ทักษะ เหมาะสมกับการใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

5.4 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 พบว่ามีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้และสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ อธิบายได้ว่ารูปแบบนี้มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) ทักษะเทคนิควิธีการ และ 3) ทักษะความคิดรวบยอด เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการนำทักษะไประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเงื่อนไขของความสำเร็จเป็นกุญแจสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ สอดคล้องกับ พรปวีณ์ ไกรบำรุง (2564) พบว่าความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ครุปกรณ์ ละเอียดอ่อน (2566) พบว่ามีผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีระดับทักษะการบริหารที่สูงขึ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผลการวิจัยพบว่าทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะด้านเทคนิค และทักษะความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะการบริหารสูงขึ้น

6.1.2 ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลวิจัยผลการวิจัยความเป็นประโยชน์ของรูปแบบด้านกระบวนการพัฒนาในระดับองค์กร และระดับบุคคลไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6.1.3 ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ควรนำกรอบการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

3 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ 3) ทักษะความคิดรวบยอด ไปเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม หรือโครงการสำหรับพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม

6.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ได้พัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 3 ทักษะ โดยการใช้กิจกรรมการพัฒนาในส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาระดับบุคคล เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยการนำทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ไปประยุกต์หรือพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือบริบทของตนเอง รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณไปยังสถานศึกษา

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาวิจัยหลักสูตรฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

6.2.3 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในหน่วยงานอื่น เช่น สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น

7. เอกสารอ้างอิง

ขวัญนภา อุณหกานต์. (2562). เอกภาพและความหลากหลายกับนโยบายเพื่อการพัฒนาการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา, 10*(1), 1047-1056. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241441/164065

ครุปกรณ์ ละเอียดอ่อน. (2566). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหาร งานวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). *Innovation Management ติดปีกสถานศึกษาสู่ยุค 5.0.* http://www.salika.co/2019/09/05/Innovation-Management-educational-5-0-era/

เจริญ ภู่วิจิตร์. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน (Educational Leadership in VUCA World).* https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง.* https://www.educathai.com/knowledge/articles/652

ณัฐพร ใจสามารถ, สุนิสา วงศ์อารีย์ และนวัตกร หอมสิน. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 10*(4), 325–338. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/268668/178228

ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาแห่งประเทศไทย. 4*(2), 37–45. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/252246/177999

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา. (2556,17 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง. หน้า 43–54.

พรปวีณ์ ไกรบำรุง. (2564). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พระมหาวรวุฒิ วรวุฑฒิเมธี. (พุดศรี) (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสังฆหวัตถุของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเขต 11* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). *การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ละเอียด ศิลาน้อย. (2562). *วิธีวิทยาการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณเชิงสำรวจและเชิงทดลอง.* บางกอกบลูพริ้น.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 13. (2564). *การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาภาค 13.* สำนักงานงานศึกษาธิการภาค 13.

สุพริศร์ สุวรรณิก. (2563). ไขปริศนาเงินเฟ้อโลกในยุคก่อนและหลังโควิด–19. ไทยรัฐออนไลน์. https://www.thairath.co.th/news/business/1878016

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561) *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ฉบับย่อ.* สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อิศรา หาญรักษ์, ไชยส ภาวะบุตร และชรินดา พิมพ์บุตร. (2564). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(35), 277-288. ttps://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=955&FileArticle=955-ArticleTextFile-20210701162138.pdf

FUTURISTNIDA. (2020). *3 ทักษะผู้นำที่ต้องปรับในยุค VUCA World*. https://shorturl.at/9jLq5

TCDC. (2020). *Trend 2021: Reform this Moment.* https://web.tcdc.or.th/th/Publication/Detail/Trend-2021-Reform-this-Moment

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี

The Effects of Project–based Learning on Learning Achievement in the Topic of Environmental Problems and Analytical Thinking Skills for the First Year Vocational Certificate at Ratchaburi College of Agriculture and Technology in Ratchaburi Province

สายน้ำผึ้ง ศรีต่างวงษ์* และ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์**
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*,**
Sainamphung Sritangwong* and Tweesak Chindanurak**
Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University*,**
Corresponding author E-mail: sainamphung1226@gmail.com
(Received: October 15, 2024; Revised: November 27, 2024; Accepted: January 8, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 2) เปรียบเทียบทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ที่เรียนวิชาพลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้อง 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าความตรงทางเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 และ 3) แบบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Marzano มีค่าความตรงทางเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.925 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: โครงงานเป็นฐาน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

The objectives of this research were to: 1) compare academic achievement on the topic of environmental problems after project-based learning with the 70 percent criterion, and 2) compare students' analytical thinking skills before and after project-based learning. The sample consisted of 30 first-year vocational certificate students enrolled in the course Energy, Resources, and Environment at

Ratchaburi College of Agriculture and Technology during the second semester of the 2023 academic year. The participants were drawn from one class using cluster random sampling. The research instruments included: 1) a project-based learning instructional plan on environmental problems evaluated as highly appropriate, 2) the learning achievement test demonstrated a content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.833; and 3) the analytical thinking skill test, developed based on Marzano's framework, yielded a content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.925. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and t-test.

The research results revealed that: after participating in project-based learning, students' learning achievement on the topic of environmental problems was significantly higher than the 70 percent criterion at the .05 level; and students' analytical thinking skills after receiving project-based learning were significantly higher than those before the intervention, at the .05 level.

Keywords: Project-based Learning, Learning Achievement, Analytical Thinking Skills

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยลดการบรรยาย แต่ผู้สอนจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง หรือการเรียนโดยการลงมือทาด้วยวิธีที่ผู้เรียนได้ฝึกฝนจากสภาพแวดล้อมจริง ทั้งการคิดการลงมือทาเป็นสิ่งสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ (พะเยาว์ ตองแก้ว, 2566) แนวทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นประเด็นสำคัญระดับชาติที่ประเทศไทยต้องแก้ไขและกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาของชาติใหม่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การเน้นพัฒนาการคิดวิเคราะห์เพื่อให้นักเรียนสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้การคิดวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทักษะชีวิตที่มีความสำคัญและช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียน (กฤษฎา หัดหรอ และคณะ, 2560, อ้างถึงใน รุจิรัตน์ งอกงาม, 2565) ทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนจึงเป็นจุดเน้นที่สำคัญเพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หากผู้เรียนได้รับการพัฒนาก็จะสามารถคิด ตัดสินใจ และกระทำการในเรื่องที่ซับซ้อนและลึกซึ้งได้ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความคิดก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป (ทิศนา แขมมณี, 2554, อ้างถึงใน รุจิรัตน์ งอกงาม, 2565) กระบวนการพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ เพราะเป็นส่วนที่ทาให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม การมีความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงเป็นส่วนที่จะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของชาติให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล (คุณัญญา เปรมอาษา, 2563)

เมื่อพิจารณากระบวนการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ในรายวิชาพลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจเนื้อหา ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวเกี่ยวข้องกับชีวิตของเราและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราโดยตรง แต่ขาดการคิดวิเคราะห์ ไม่สามารถเขียนอธิบายความที่เป็นเหตุเป็นผลได้ ปัญหามาจากการเรียนการสอนที่ไม่เน้นกระบวนการให้นักเรียน ได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ นักเรียนขาดทักษะในการฟัง การเขียน และขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ จึงอาจเป็นปัญหาต่อการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต การให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการคิดวิเคราะห์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา เพราะมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องใช้ความคิดในการดำเนินชีวิตของตน การดำเนินชีวิต บุคคลที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จะมีความสามารถในด้านอื่น ๆ เหนือกว่าบุคคล

อื่น ๆ ทั้งทางด้านสติปัญญาและการดำเนินชีวิต การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานของการคิดทั้งมวลเป็นทักษะที่ทุกคนสามารถพัฒนาได้ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ คือการสังเกตและการเปรียบเทียบ การคาดคะเนและการประยุกต์ใช้ การประเมิน การจำแนกแยกแยะประเภท การจัดหมวดหมู่ การสันนิษฐาน การสรุปผลเชิงเหตุผล การศึกษาหลักการ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ การตั้งสมมติฐาน ที่มีผลมาจากการศึกษาค้นคว้าและการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจด้วยเหตุผล การคิดวิเคราะห์จึงเป็นทักษะการคิดระดับสูงที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการคิดทั้งหมด ทั้งการคิดวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้ให้สมองได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการคิดเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางสมอง (ผ่องนภา พรหมเกษ, 2566) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้นักเรียนมีโอกาสทบทวนความรู้หรือมีการลงมือปฏิบัติ ซึ่งการลงมือปฏิบัติจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงผ่านการคิดและค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในตนเองสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เกิดความสนใจ ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วีรดา ลิมปิสวัสดิ์, 2564)

การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะผ่านกระบวนการค้นคว้าและการใช้ความรู้ในชีวิตจริง ขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมและการแก้ปัญหาที่ท้าทายร่วมกัน โดยมีผลงานที่แสดงถึงศักยภาพและความสำคัญของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ในระดับอาชีวศึกษา จำเป็นต้องเตรียมผู้เรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความรู้ (Knowledge Worker) ที่สามารถคิดเป็น ทำเป็น มีวิธีการหาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเข้าสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 (พุทธชาติ ศรีประไพ, 2564) การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการศึกษาค้นคว้า และลงมือปฏิบัติตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง โดยการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบภายใต้คำแนะนำ ปรึกษาจากครูผู้สอนที่จะคอยช่วยเหลือ เริ่มตั้งแต่การเลือกหัวข้อที่จะศึกษา การวางแผน การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ตลอดจนการนำเสนอผลงาน ซึ่งการจัดการเรียนแบบโครงงานนั้นสามารถทำได้ทุกระดับชั้น เป็นแบบรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ จัดได้ทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน (ธิดารัตน์ ชนะงาม, 2562) การเรียนรู้โดยใช้วิธีสอนแบบโครงงานเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงเป็นบริบทของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานนักเรียนมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรงในกระบวนการแสวงหาความรู้ทุกขั้นตอน ได้ฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และช่วยพัฒนาคุณสมบัติอื่น ๆ ทำให้นักเรียนเป็นคนช่างสังเกต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในการทำงาน ละเอียดรอบคอบ ยอมรับฟังคำติชมและความคิดเห็นของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิทยาศาสตร์ รู้จักแบ่งเวลาทำงานและทำกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกับผู้อื่นได้ (ทาริกา ไตยนำ, 2565) รวมถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ยังเป็นการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเกิดขึ้นได้จาก ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการเรียนรู้แบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นภายในใจและสมองของตนเอง การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ดังเช่น พะเยาว์ ตองแก้ว (2566) ได้จัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้สูงขึ้นกว่าก่อนเรียน และรุจิรัตน์ งอกงาม (2565) ได้จัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และจิตวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า จิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหลังเรียนสูงขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีราชบุรี เพราะเชื่อว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเอง มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถพัฒนาให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้น โดยมุ่งหวังว่าผลของการศึกษาครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนและเป็นการเตรียมคนให้อยู่ในสังคมอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ที่เรียนวิชาพลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 ห้อง 80 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 ที่เรียนวิชาพลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 ห้อง 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 แผนการจัดการเรียรู้ ใช้เวลาสอนทั้งหมด 18 ชั่วโมง ที่มีค่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมความพร้อม เป็นขั้นตอนทบทวนเนื้อหาความรู้สร้างความเข้าใจ พร้อมทั้งให้ศึกษาสถานการณ์การใช้พลังงานในยูทูบให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์และช่วยกันอภิปรายความสัมพันธ์การใช้พลังงานหรือการใช้ทรัพยากรธรรมชาติทั้งทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของสิ่งมีชีวิต

3.2.1.2 ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดและเลือกหัวข้อ แบ่งผู้เรียนเป็น 6 กลุ่ม จากหัวข้อปัญหาจากการใช้พลังงานและทรัพยากร ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการผลิตพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล ปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหามลพิษทางอากาศ ปัญหามลพิษทางดิน ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย และปัญหาสัตว์ป่าถูกทำลาย ให้แต่ละกลุ่มศึกษาเนื้อหาจนเข้าใจ

3.2.1.3 ขั้นที่ 3 ขั้นเขียนเค้าโครงของโครงงาน ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากใบความรู้หนังสือเรียน อินเตอร์เน็ต และระดมความคิดเห็นร่วมกัน ในการออกแบบการทำโครงงาน ปัญหา วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปัญหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการทำโครงงาน โดยครูเป็นผู้ช่วยสนับสนุนผู้เรียน ให้คำปรึกษา จัดเตรียมอุปกรณ์และสถานที่ให้กับผู้เรียน

3.2.1.4 ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติงานโครงงาน ผู้เรียนดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้โดยให้สมาชิกในกลุ่มแบ่งหัวข้อในการทำงานทำตามขั้นตอน ศึกษาเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบ อภิปรายและเสนอแนะ บันทึกผลการปฏิบัติงาน

3.2.1.5 ขั้นที่ 5 ขั้นนำเสนอผลงาน แต่ละกลุ่มสรุปรายงานผลโครงงานเกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ โดยให้เขียนรายงานเพื่อนำเสนอโครงงาน 1 ฉบับ ประกอบด้วย บทนำ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการทดลอง ผลการทดลอง สรุปและอภิปรายผล ออกมานำเสนอผลการดำเนินโครงงาน ในรูปแบบการนำเสนอแบบ power point

3.2.1.6 ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผลโครงงาน ในการประเมินผู้เรียนต้องทำให้ครอบคลุมทุกขั้น เนื่องจากใน 2 ขั้นแรกมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปัญหาในการทำงาน หากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ย่อมแก้ไขปัญหาได้ทัน ส่วนในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการประเมินผลของโครงงานหรือชิ้นงาน ประเมินจากครูผู้สอน เพื่อนในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการประเมินตนเองด้วย

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม แบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า มีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.30–0.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.20–0.85 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับด้วยสูตร KR-20 เท่ากับ 0.833

3.4 แบบวัดการคิดวิเคราะห์ ชนิดปรนัยเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นเพื่อวัดการคิดวิเคราะห์ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Marzano (2017 อ้างถึงใน รุจิรัตน์ งอกงาม, 2565) ประกอบด้วย 1) การจับคู่ (Matching) 2) การจัดหมวดหมู่ (Classifying) 3) การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด (Analyzing Errors) 4) การสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป (Generalizing) และ 5) การสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ (Specifying) จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และเมื่อนำแบบวัดการคิดวิเคราะห์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.925

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 โดยนำแบบทดสอบวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไปให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทดสอบก่อนเรียน (Pretest) จำนวน 20 ข้อ คะแนนที่ได้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการจัดกิจกรรมโครงงานเป็นฐาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) เตรียมความพร้อม 2) คิดและเลือกหัวข้อ 3) การเขียนเค้าโครงของโครงงาน 4) การปฏิบัติงานโครงงาน 5) การนำเสนอผลงาน และ 6) การประเมินโครงงาน

ขั้นที่ 3 วัดการคิดวิเคราะห์หลังการทดลองจัดกิจกรรมโครงงานเป็นฐานจำนวน 20 ข้อ กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างทดสอบหลังเรียน (Posttest) และทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโครงงานเป็นฐาน กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างทดสอบ จำนวน 30 ข้อ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการทดสอบ t - test (t-test for One Sample) ใช้ในการวิเคราะห์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และการทดสอบ t - test (t-test for Dependent Sample) ใช้ในการวิเคราะห์แบบวัดการคิดวิเคราะห์ จำนวน 20 ข้อ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ของกลุ่มทดลองหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70

	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	SD	μ_0 (70%)	t	Sig.
หลังเรียน	30	30	24.63	2.42	21	8.196*	0.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีราชบุรี หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน โดยเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม 30 คือ 21 มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 24.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.42 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ t-test (t-test for One Sample) พบว่า นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ก่อนการทดลอง	30	5.56	1.69	19.530*	.000
หลังการทดลอง	30	16.56	2.45		

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดวิเคราะห์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักเรียนก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเท่ากับ 5.56 และ 1.69 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดวิเคราะห์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเท่ากับ 16.56 และ 2.45 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบ t - test (t-test for Dependent Sample) พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีราชบุรี พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหลังการจัดกิจกรรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการใช้กิจกรรมโครงงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมความพร้อม นักเรียนได้ทบทวนเนื้อหาความรู้ พร้อมทั้งให้ศึกษาสถานการณ์การใช้พลังงานในอินเตอร์เน็ต ให้นักเรียนช่วยกันวิเคราะห์และช่วยกันอภิปรายความสัมพันธ์การใช้พลังงานหรือการใช้ทรัพยากรธรรมชาติทั้งทางตรงหรือทางอ้อมซึ่ง

เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของสิ่งมีชีวิต ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดและเลือกหัวข้อ แบ่งผู้เรียนเป็น 6 กลุ่ม จากหัวข้อปัญหาจากการใช้พลังงานและทรัพยากร ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการผลิตพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล ปัญหามลพิษทางน้ำ ปัญหามลพิษทางอากาศ ปัญหามลพิษทางดิน ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย และปัญหาสัตว์ป่าถูกทำลาย ให้แต่ละกลุ่มศึกษาเนื้อหาจนเข้าใจ ขั้นที่ 3 ขั้นเขียนเค้าโครงของโครงงาน ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากใบความรู้ หนังสือเรียน อินเตอร์เน็ต และระดมความคิดเห็นร่วมกัน ในการออกแบบการทำโครงงาน ปัญหา วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปัญหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการทำโครงงาน ให้วาดภาพพร้อมระบุอุปกรณ์ที่ใช้ และผลการทำโครงงาน ขั้นที่ 4 ขั้นปฏิบัติงานโครงงาน สมาชิกในกลุ่มแบ่งหัวข้อในการทำตามขั้นตอน ศึกษาเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบ อภิปรายและเสนอแนะ บันทึกผลการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 5 ขั้นนำเสนอผลงาน แต่ละกลุ่มสรุปรายงานผลโครงงานเกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ โดยให้เขียนรายงานเพื่อนำเสนอโครงงาน 1 ฉบับ ประกอบด้วย บทนำ เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการทดลอง ผลการทดลอง สรุปและอภิปรายผล ออกมานำเสนอผลการดำเนินโครงงาน ในรูปแบบการนำเสนองานแบบมัลติมีเดีย และ ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินโครงงาน ครูและนักเรียนประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนที่นำเสนอ สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน แบบประเมินพฤติกรรมในการทำโครงงาน และชิ้นงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนำมาใช้กับนักเรียนกลุ่มทดลอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหลังได้รับความรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะนักเรียนได้รู้ถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนได้เรียนรู้ขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง 6 ขั้นตอน ที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พะเยาว์ ตองแก้ว (2566) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชางานช่างของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผู้เรียนได้รับจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในรายวิชางานช่างประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน (2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ (3) ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ (4) ขั้นแสวงหาความรู้ (5) ขั้นสรุปสิ่งที่เรียนรู้ และ (6) ขั้นนำเสนอผลงาน จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนได้สืบค้นข้อมูล กำหนดประเด็นปัญหา วางแผน และออกแบบการคิดแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน ซึ่งสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ โดยผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .05$) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ถิระจิต บุญเจริญ (2562) ได้ศึกษา ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถทำให้คะแนนก่อนเรียนแตกต่างจากคะแนนหลังเรียนโดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ นภสร ยลสุริยัน (2563) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดแบบ STEM EDUCATION เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรและผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดแบบ STEM EDUCATION สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Musa et al. (2012, อ้างถึงใน รุจิรัตน์ งอกงาม, 2565) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีได้เรียนรู้และคิดวิเคราะห์เพื่อออกความคิดเห็นในการทำงานและแก้ปัญหาภายในกลุ่ม และยังช่วยให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์การทำงานนอกห้องเรียน

สรุปได้ว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) ที่เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการใช้กิจกรรมโครงงาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นกำหนด

และเลือกหัวข้อ ขั้นเขียนเค้าโครงของโครงงาน ขั้นปฏิบัติงานโครงงาน ขั้นนำเสนอผลงาน และขั้นประเมินโครงงานทำให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะนักเรียนจะได้พัฒนาความสามารถของตนเองโดยการค้นหาความรู้ด้วยการทำโครงงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกสิ่งที่ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาด้วยตนเองในสิ่งที่มีคล้ายคลึงเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงหรือสภาพปัญหาที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ความคิดที่ลึกซึ้ง เชื่อมโยงสัมพันธ์กันจนได้ความรู้ใหม่ที่มีความหมายสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ได้ใช้ทักษะที่มีในการทำงานตามความต้องการและความสนใจ ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเองและความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

5.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับเป็นไปตามสมมติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้กระบวนการค้นคว้าด้วยตนเองอย่างหลากหลาย โดยระหว่างในการทำกิจกรรมโครงงานนั้นนักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ขึ้น เพราะได้ฝึกการใช้ความคิด การแก้ปัญหา สามารถตีความและทำความเข้าใจเหตุผลที่ต้องการวิเคราะห์ มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ ช่างสังเกต หาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ จำแนกแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นความจริง สิ่งใดเป็นเท็จช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และช่วยพัฒนาการวางแผนและการทำงานในกิจกรรมให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการคิดวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยการคิดวิเคราะห์ 5 ด้าน (1) การจับคู่ (Matching) เป็น ความสามารถในการระบุความเหมือนและความแตกต่างระหว่างส่วนประกอบของแนวคิด หรือสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นแต่ละส่วนให้เข้าใจง่ายมีหลักเกณฑ์สามารถระบุตัวอย่างหลักฐาน และลักษณะความเหมือน ความแตกต่างได้ (2) การจัดหมวดหมู่ (Classifying) เป็นความสามารถในการประมวลความรู้เพื่อการจัดเรียงลำดับและประเภท ของแนวคิดหลักหรือความเห็นให้เป็นหมวดหมู่ที่มีความหมาย สามารถจัดกลุ่มที่มีหลักการและลักษณะที่คล้ายคลึงเข้าด้วยกัน (3) การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด (Errors Analyzing) เป็นความสามารถในการคิดเชิงตรรกะและการประเมินความเป็นเหตุเป็นผลของแนวคิดหรือสิ่งต่าง ๆ จากมุมมองใดมุมมองหนึ่ง เป็นการระบุข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องจากสถานการณ์ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ (4) การสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป (Generalizing) เป็นความสามารถในการอุปมาน (Induction) คือการใช้เหตุผลจากสิ่งที่เฉพาะเจาะจงไปสู่การสรุปสิ่งทั่ว ๆ ไป และการอนุมาน (Deduction) คือการใช้เหตุผลจากสิ่งทั่วไปมาสรุปสิ่งที่เฉพาะเจาะจง รวมทั้งการอ้างอิงถึงเพื่อนำมากำหนดเป็นหลักการหรือกฎซึ่งสามารถทดสอบในเหตุการณ์ที่เจาะจงหรือแนวคิดหลักได้ เป็นความสามารถในการสร้างหลักการเกี่ยวกับสถานการณ์หรือข้อมูลที่กำหนด และ (5) การสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ (Specifying) เป็นความสามารถในการนำหลักการทั่วไปที่มีอยู่แล้วไปสรุปเป็นหลักการใหม่ที่เฉพาะเจาะจง และสรุปได้ว่าหลักการใหม่นั้นเป็นข้อควรปฏิบัติหรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้าง การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มได้นำประสบการณ์ตรงที่ได้รับร่วมกันไปปฏิบัติในชีวิตจริง ซึ่งจะเห็นได้ว่านักเรียนกลุ่มทดลองภายหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน พบว่า มีทักษะการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุจิรัตน์ งอกงาม (2565) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และจิตวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า การคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และสอดคล้องกับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี นาคผง (2562) พบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD อยู่ในระดับดี และทักษะการคิดวิเคราะห์ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 และยังสอดคล้องกับ Nur and Tuan (2019, อ้างถึงใน รุจิรัตน์ งอกงาม, 2565) ที่ศึกษาผลของการเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐานที่มีผลกับการคิดวิเคราะห์ในเรื่องระบบนิเวศพบว่า การจัดการเรียนโดยใช้โครงงาน เป็นฐานสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการสอนแบบโครงงานเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องใช้การคิดขั้นสูงเนื่องจากการสอนแบบโครงงานเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องใช้การคิดขั้นสูง ที่ซับซ้อนขึ้นซึ่งเป็นผลดีในการพัฒนากระบวนการทางสติปัญญาของผู้เรียนต่อไป

สรุป นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทักษะการคิดวิเคราะห์ 5 ด้าน ที่ประกอบด้วย การจับคู่ (Matching) การจัดหมวดหมู่ (Classifying) การวิเคราะห์ข้อผิดพลาด (Errors Analyzing) การสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไป (Generalizing) และการสรุปเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ (Specifying) ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ขึ้น เพราะได้ฝึกการใช้ความคิด การแก้ปัญหา การตีความและทำความเข้าใจเหตุผลที่ต้องการวิเคราะห์ มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ ช่างสังเกต หาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จำแนกแยกแยะได้ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และช่วยพัฒนาการวางแผนและการทำงานในกิจกรรมให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย

6.1.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์ในการประยุกต์ใช้ ต้องศึกษารายละเอียดของขั้นตอนและฝึกกิจกรรมโครงงานให้เหมาะสมกับแหล่งข้อมูลในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนกิจกรรมของนักเรียน

6.1.2 การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทักษะการคิดวิเคราะห์แต่ละครั้งควรเน้นการจัดกิจกรรมการคิดวิเคราะห์ในลักษณะการใช้คำถามให้มากขึ้น วิเคราะห์ปัญหา หรือแสดงเหตุและผลที่เกิดขึ้นในเรื่องนั้น ๆ ก่อนเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อให้ฝึกการวิเคราะห์และเตรียมความพร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมโครงงานของนักเรียนได้มากขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการติดตามผลของทักษะการคิดวิเคราะห์ในระยะยาว ถึงการคงอยู่ของทักษะการคิดวิเคราะห์โดยการวัดซ้ำในรูปแบบของระยะติดตามผล

6.2.2 ควรทำการศึกษาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2-3 ร่วมด้วย เนื่องจากนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2-3 เป็นวัยที่เหมาะสมในการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาในการทำงานต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

คุณัญญา เปรมอาษา. (2563). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง สารประกอบคาร์บอนในสิ่งมีชีวิตที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบางลี่วิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ถีระจิต บุญเจริญ. (2562). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทาริกา ไตยนำ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์* [การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิดารัตน์ ชนะงาม. (2562). *การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นภสร ยลสุริยัน. (2563). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดแบบ STEM EDUCATION เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรและผลงานสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผ่องนภา พรหมเกษ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของอาจารย์ที่มีต่อนักศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(4),* 409-425. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/268674/178234

พะเยาว์ ตองแก้ว. (2566). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะความคิดสร้างสรรค์ในรายวิชางานช่างของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วารสารวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*, 6(2), 32-46. https://ejournals.swu.ac.th/index.php/erdi/article/view/15578/12667

พุทธชาติ ศรีประไพ. (2564). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่ส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชรี นาคผง. (2562). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุจิรัตน์ งอกงาม และพรรณวิไล ดอกไม้. (2565). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และจิตวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *16*(3), 225-235. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/262856/176742

วีรดา ลิมปิสวัสดิ์. (2564). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น (7E) ร่วมกับเทคนิคการแก้โจทย์ปัญหาทางฟิสิกส์* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

Relationship between Creative Leadership and Learning Organization of Educational Institution Administrators under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3

สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด* และ สรรฤดี ดีปู่**
คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**
Supot Sitkhunthod* and Sanrudee Deepu**
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**
Corresponding author E-mail: Supot.net2536@gmail.com
(Received: October 27, 2024; Revised: November 30, 2024; Accepted: December 9,2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ของแบบสอบถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (r = 0.908) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to: 1) study the creative leadership of school administrators, 2) examine learning organizations in schools, and 3) investigate the relationship between the creative leadership of school administrators and learning organizations in schools under the jurisdiction of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 327 participants, including school administrators and teachers in schools under the same jurisdiction. The participants were selected through stratified random sampling, using districts as strata and proportional sampling based on school location within each district. The research instrument was a five-level Likert scale questionnaire with an

Item-Objective Congruence (IOC) value of 1.00 and an overall reliability coefficient of .96. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that: the overall level of creative leadership among school administrators was high; the overall level of schools as learning organizations was also high; and there was a strong positive relationship between the creative leadership of school administrators and schools as learning organizations under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, with a high positive correlation coefficient (r = .908), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Relationship, Creative Leadership, Learning Organization

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าเป็นด้านเศรษฐกิจ และสังคม แนวโน้มการแข่งขันในยุคปัจจุบันจะเป็นการแข่งขันกันด้วยความรู้ ภูมิปัญญา และสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ จึงมีการปรับเปลี่ยนองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่เสมอ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้หลายหน่วยงานเริ่มมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและองค์กร เพื่อให้ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (คมสัน ณ รังสี, 2550)

กระทรวงศึกษาธิการได้เห็นความสำคัญของการศึกษา ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 4 ว่าด้วยการศึกษามีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยมองเห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศชาติได้นั้นจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาองค์ความรู้ในตัวบุคคล อันเป็นสิ่งสำคัญและจุดเริ่มต้นในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ สร้างองค์ความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญและจำเป็นต้องมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการศึกษา จึงมีบทบาทอย่างมากในการปรับรูปแบบการเรียนการสอน ปรับหลักสูตร และระบบการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น สถานศึกษาต้องมั่นคงและมีคุณภาพ โดยมีองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นฐาน ด้วยความเชื่อที่ว่า คนยิ่งเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถออกไปและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเพียรพยายามสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตน เพื่อกระตุ้นและเร่งเร้าให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีม และต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ทำให้องค์กรมีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง (สุมณฑา ทายุโก, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความสามาร

ในการแก้ปัญหา เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าว สอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน SWOT Analysis สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า สิ่งที่ควรพัฒนาด้านโครงสร้างและนโยบาย คือ การพัฒนาองค์กร และการขับเคลื่อนนโยบายยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากบุคลากรขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ ไม่เปลี่ยนแปลงตนเองตามสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน เกิดปัญหาการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ทำให้สถานศึกษาขาดระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้วยกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผน แนวโน้มสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปลี่ยนไปตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อหล่อหลอมเด็กและเยาวชน ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการเติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ในอนาคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จาก นวัตกรรมการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ WE CHANGE MODEL ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย บุคลากรทุกคนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจินตนาการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอันก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 2,149 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 143 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,006 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู จำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 305 คน

3.1.3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 607-610) ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิแล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา จำนวน 6 อำเภอ อำเภอจัตุรัส อำเภอบำเหน็จณรงค์ อำเภอเทพสถิต อำเภอเนินสง่า อำเภอหนองบัวระเหว และอำเภอซับใหญ่ คำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

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

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967)

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต *3* ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน *30* คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.96

3.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.48	0.65	มาก	2
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.42	0.71	มาก	4
3. การมีจินตนาการ	4.40	0.69	มาก	5
4. การคิดวิเคราะห์ละเอียดรอบคอบ	4.45	0.70	มาก	3
5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.49	0.70	มาก	1

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.70) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.65) ด้านการคิดวิเคราะห์ละเอียดรอบคอบ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.70) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.71) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.69)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การมีวัฒนธรรมองค์กร	4.45	0.89	มาก	5
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.46	0.66	มาก	4
3. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.52	0.65	มากที่สุด	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. การมีแบบแผนความคิด	4.49	0.65	มาก	3
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.45	0.63	มาก	6
6. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.53	0.63	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.65) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.65) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.66) ด้านการมีวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.89) และด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.63)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	.763**	.736**	.725**	.708**	.763**	.711**	.809**
X_2	.773**	.751**	.756**	.768**	.796**	.751**	.843**
X_3	.747**	.789**	.766**	.789**	.843**	.719**	.855**
X_4	.768**	.747**	.788**	.728**	.802**	.704**	.834**
X_5	.809**	.794**	.786**	.800**	.798**	.833**	.885**
X	.831**	.819**	.822**	.815**	.859**	.800**	.908**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .908

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .885) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .855) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = .809)

ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .809

ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_2) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .843

ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์ละเอียดรอบคอบ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .834

ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .885

5. สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และวางแผนการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน เปิดใจกว้างสำหรับความคิดใหม่ ๆ สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างอิสระ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ พร้อมทั้งสามารถบริหารเวลา มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รมย์รวินท์ ประสงใด (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยมและความเชื่อขององค์กรที่สืบทอดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ และถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในองค์กรอันเกิดจากการมีเป้าหมายและความสัมพันธ์ร่วมกัน โดยมีการวางแผนและการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวขององค์กรในยุคปัจจุบันที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา จึงทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และกระบวนการในการเรียนรู้ของคนในองค์กรโดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ พัทธ์สิตา มีบุญ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .908 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบุคลากร และสามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างละเอียดรอบครอบ มีลำดับขั้นตอน แบบแผน แนวปฏิบัติอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงมีจินตนการในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆร่วมกัน ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรใหม่จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร นำพาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) กล่าวไว้ว่า บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน กระตุ้นให้มีการแสดงออก สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Senge (2000) ที่กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวินัยของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย วินัย 5 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งกรเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รมย์รวินท์ ประสงใด (2566) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .914

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมและพัฒนาตนเองในด้านทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหาจะเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็น ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมโนภาพในจิตใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่บวก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และ ด้านการมีวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดเชื่อมโยงเชิงระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรในสถานศึกษามีผล ต่อปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อช่วยสร้างความเข้มแข็งในความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร เพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสร้างภาพในอนาคตขององค์กรที่เป็นผลมาจากการคิดร่วมกันและมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

6.2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

6.2.4 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

7. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. https://www.moe.go.th

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. คลังนานาวิทยา.

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คมสัน ณ รังสี. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบางไทร จังหวัดตราด* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัทธ์สิตา มีบุญ. (2553) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี* [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รมย์รวินท์ ประสงใด. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 16*(1), 302-318. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/view/272593/182677

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ชัยภูมิ : ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. https://www4.chaiyaphum3.go.th/home/

สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุมณฑา ทายุโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Education Administration: Theory Researchpractice* (4th ed). McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determing Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Craft of the Learning Organization*. Century Press.

Senge, P. M. (2000). Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone who Cares about Education. Doubleday.

กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

Strategies for Developing Safe Schools in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1

สุมิตตา หล่ำจันทึก* สุวิมล ตั้งประเสริฐ และ สงวนพงศ์ ชวนชม*****
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*,,*****
Sumitta Lamchantuek* Suwimon Tungprasert and Sanguanpong Chuanchom*****
Faculty of Education, Vongchavalitkul University*,,*****
Corresponding author E-mail: jj.sumitta289@gmail.com
(Received: December 20,2024; Revised: January 12, 2025; Accepted: January 15, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ การวิจัยดำเนินแบ่งเป็น 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 โรงเรียนๆ ละ 3 คน รวม 444 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยร่างกลยุทธ์จากการจัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ ระยะที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพสถานศึกษาปลอดภัยและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนา คือ การมีระบบคุ้มครองช่วยเหลือนักเรียนโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกฝ่าย การป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัยโดยจัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุฉุกเฉิน 2) กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ กลยุทธ์ ที่ 2 เร่งรัดพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านความปลอดภัย และ

3) ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา, สถานศึกษาปลอดภัย, โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the conditions and guidelines for developing safe schools in secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1, 2) to create strategies for developing safe schools in secondary schools, and 3) to assess the feasibility and benefits of these strategies. The research was conducted in three phases. Phase 1 consisted of two steps. Step 1 involved studying the current conditions of safe schools in secondary schools. Proportionally stratified random sampling was used to obtain the sample. The sample included 148 secondary schools under the Office of the Basic Education Commission, with 444 respondents comprising school principals, deputy principals, and general administration teachers. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.94. Data were analyzed using means and standard deviations. Step 2 involved studying guidelines for developing safe schools from schools with best practices. The informants, selected purposively, included four individuals. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed using content analysis. Phase 2 involved creating strategies for developing safe schools through focus group discussions with seven experts to assess their suitability of the strategies. Phase 3 involved evaluating the feasibility and benefits of the strategies by school principals and general administration teachers, totaling 60 individuals. Data were collected using a five-point rating scale questionnaire and analyzed using means and standard deviations.

The research results revealed that: 1) the current conditions and guidelines for developing safe schools in secondary schools were rated at a high level overall The development guidelines involve establishing a system to protect and support students by building a collaborative network among all stakeholders, focusing on accident and disaster prevention through the implementation of emergency prevention and response plans; 2) Strategies for developing safe schools included three strategies: (1) establishing a high-quality safety management system in schools, (2) accelerating the development of teachers' and students' knowledge about school safety, and (3) enhancing collaboration with external agencies on safety matters; and 3) The feasibility and benefits of the strategies for developing safe schools under the Office of the Basic Education Commission in the Lower Northeastern Region 1 were rated at the highest level.

Keywords: Development Strategy, Safe Schools, Secondary Schools

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัญหาเด็กและเยาวชนในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตและความปลอดภัยของเด็กและเยาวชนไทยในหลายรูปแบบ ปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ซึ่งปัจจุบันจึงมีการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบาย ประจำปีงบประมาณ 2567 ในด้านความปลอดภัย โดยให้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ในการป้องกันดูแล ดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล, 2559) ผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างจากผู้อื่น โดยเฉพาะปัญหาการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ปัญหาที่เกิดจากอุบัติเหตุ ปัญหาที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ปัญหาที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ และปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งเป็นปัญหาในการจัดการศึกษา

จากข้อมูลสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ การเกิดอุบัติเหตุ เด็กนักเรียนจมน้ำ นักเรียนได้รับอุบัติเหตุจากการเดินทางไป-กลับ การทะเลาะวิวาทระหว่างนักเรียน ความรุนแรงในโลกโซเชียล การบลูลี่ นักเรียนใช้สารเสพติด นักเรียนถูกล่วงละเมิดทางเพศ ครูลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ ดังนั้นจึงมีความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษาเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีภัยที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ภัยจากอาคารเรียนสิ่งก่อสร้าง ภัยจากการใช้วัสดุอุปกรณ์ ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาวะทางกายและจิตใจ ภาวะทุพโภชนาการ ภัยที่เกิดจากนักเรียนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัย เพราะสถานศึกษาไม่มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านความปลอดภัยอย่างจริงจัง นักเรียนขาดการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้นจึงทำให้นักเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาได้ สถานศึกษาขาดการทำแผนเผชิญเหตุหรือแผนฉุกเฉินจึงทำให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียนขาดการฝึกซ้อมในสถานการณ์จำลองจึงทำให้ขาดทักษะชีวิตในการนำไปแก้ปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งสภาพปัญหาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือ สังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการศึกษา เกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์หรือสื่อที่ไม่สร้างสรรค์ อีกทั้งปัญหาด้านอุบัติเหตุและสุขภาพ เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ใกล้ถนนหลักและไม่มีการจัดการจราจรที่ดี ส่งผลให้นักเรียนเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในระหว่างการเดินทางมาโรงเรียนหรือกลับบ้าน นอกจากนี้ปัญหาด้านสุขภาพซึ่งสถานศึกษาขาดมาตรการควบคุมความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำดื่ม ทำให้นักเรียนเสี่ยงต่อโรคอาหารเป็นพิษ เช่น การบริโภคอาหารและน้ำดื่มที่ไม่สะอาด หรือการระบาดของโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านความรุนแรงและพฤติกรรมเสี่ยงในโรงเรียน มีการกลั่นแกล้งระหว่างนักเรียน (Bullying) ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและผลการเรียน นอกจากนี้ ยังพบปัญหายาเสพติดและการนำอาวุธเข้ามาในโรงเรียน ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่สะท้อนมาถึงพฤติกรรมของนักเรียน และ 3) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย ซึ่งไม่มีการอบรมหรือมีแผนรองรับเหตุฉุกเฉินรวมทั้งระบบการรายงานปัญหาและการติดตามผลไม่ชัดเจน (สำนักงานศึกษาธิการภาค 13, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาความปลอดภัยในสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนานักเรียน ครูและบุคลากร ให้ได้รับความรู้ ได้รับการปกป้องและคุ้มครองเพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารการศึกษายังสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.2 เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.3 เพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ โดยนำเสนอรายละเอียดแต่ละระยะ ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มี 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามองค์ประกอบของสถานศึกษาปลอดภัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดหลักสูตรความปลอดภัย 2) การจัดสภาพแวดล้อม 3) ระบบคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน 4) การรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน 5) การป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ 6) การป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และ จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 238 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2560) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป รวม 444 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 444 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการเป็นสถานศึกษาปลอดภัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัย 6 ด้านประกอบด้วย ด้านการจัดหลักสูตรความปลอดภัย ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านระบบคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ และด้านการป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำผลการวิเคราะห์ที่รวบรวมได้ มาจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3.2 ระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำร่างกลยุทธ์ โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และผลการประเมินระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอก ระหว่างโอกาสและอุปสรรค นำไปสู่การจัดทำ TOWS Matrix เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากำหนดร่างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยระบุรายละเอียดตามองค์ประกอบของสถานศึกษาปลอดภัย 6 ด้าน คือ ด้านการจัดหลักสูตรความปลอดภัย ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านระบบคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ และด้านการป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย จากนั้นจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมร่างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.3 ระยะที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน รวม 60 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.1.1 ผลการศึกษาสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อได้มาซึ่งค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลระดับสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแสดงข้อมูลทางสถิติดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวม

สภาพสถานศึกษาปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การจัดหลักสูตรความปลอดภัย	4.36	0.52	มาก
2. การจัดสภาพแวดล้อม	4.58	0.52	มากที่สุด
3. ระบบคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน	4.50	0.40	มาก
4. การรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน	4.35	0.39	มาก
5. การป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ	4.38	0.46	มาก
6. การป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย	4.48	0.44	มาก
ภาพรวม	**4.44**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.58) รองลงมาเป็นด้านระบบคุ้มครอง และช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.50) ด้านการป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย ($\bar{X}$ = 4.48) ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ ($\bar{X}$ = 4.38) ด้านการจัดหลักสูตรความปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.36) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.35)

4.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี สรุปได้ว่า 1) ด้านการจัดหลักสูตรความปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน โดยสำรวจความต้องการของนักเรียนและครู โดยมีคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรร่วมกันกำหนดโครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรที่ครอบคลุมในด้านความปลอดภัย 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อม มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์อย่างอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านระบบคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อคุ้มครองนักเรียนจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน มีการประกาศนโยบายป้องกันอบายมุขและสิ่งเสพติด จัดอบรมความรู้ และตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดี 5) ด้านการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ จัดทำแผนผังเฝ้าระวัง อบรมการป้องกันอุบัติเหตุ และการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน 6) ด้านการป้องกันอุบัติภัยและสาธารณภัย จัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุฉุกเฉิน อบรมความรู้ด้านอุบัติภัยและสาธารณภัย เพื่อสร้างความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที

4.2 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

4.2.1 ผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดำเนินการตามวิธีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

โรงเรียนมัธยมศึกษา บริหารจัดการความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้องดังนี้

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) ส่งเสริมระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

2) ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

3) จัดทำโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

4) จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

5) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศความปลอดภัยในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1) โรงเรียนมัธยมศึกษามีระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2) โรงเรียนมัธยมศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัย

3) โรงเรียนมัธยมศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานด้านปลอดภัยในสถานศึกษาชัดเจน

4) โรงเรียนมัธยมศึกษามีแผนการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาครบทุกด้าน

5) โรงเรียนมัธยมศึกษามีวัฒนธรรมและบรรยากาศความปลอดภัยในสถานศึกษา

โครงการ

1) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา

2) โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

3) โครงการพัฒนาการบริหารงานด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

4) โครงการยกระดับการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

5) โครงการมิตรภาพความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) สร้างความตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกให้ครูและนักเรียนเห็นคุณค่าของความปลอดภัยในสถานศึกษา

2) จัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาให้แก่คณะครู

3) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉินด้านความปลอดภัยให้แก่นักเรียน

4) ส่งเสริมการใช้ระบบความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา

5) พัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1) ครูและนักเรียนมีความตระหนักและเห็นคุณค่าความปลอดภัยในสถานศึกษา

2) มีจำนวนครูร้อยละ 90 เข้าร่วมกิจกรรมความปลอดภัยในสถานศึกษา

3) มีจำนวนนักเรียนร้อยละ 90 เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉินด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

4) มีระบบความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา

5) มีแพลตฟอร์มเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในสถานศึกษา

โครงการ

1) โครงการสัมมนาระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา

2) โครงการฝึกซ้อมสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา

3) โครงการจัดทำระบบความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา

4) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์ขับเคลื่อน

1) สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

2) ยกระดับความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

3) พัฒนาระบบการแจ้งเตือนในสถานการณ์ฉุกเฉินในสถานศึกษา

4) พัฒนาแอปพลิเคชันด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

5) ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลในระบบคลาวด์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1) โรงเรียนมัธยมศึกษามีความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

2) โรงเรียนมัธยมศึกษามีความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3) โรงเรียนมัธยมศึกษามีระบบการแจ้งเตือนสถานการณ์ฉุกเฉินออนไลน์และออฟไลน์

4) โรงเรียนมัธยมศึกษามีแอปพลิเคชันใช้ในการประสานงานกับภาคีเครือข่าย

5) โรงเรียนมัธยมศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลในระบบคลาวด์ด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ

1) โครงการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

2) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษากับภาคีเครือข่าย

3) โครงการพัฒนาระบบแจ้งเตือนในสถานการณ์ฉุกเฉินแบบครบวงจรในสถานศึกษา

4) โครงการพัฒนาแอปพลิเคชันด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

5) โครงการส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลในระบบคลาวด์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา

4.2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมกลยุทธ์ โดยการจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ สู่การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยแสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การประเมินผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. วิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
2. พันธกิจ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เป้าประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กลยุทธ์หลักที่ 1	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
5. กลยุทธ์หลักที่ 2	5.00	0.00	มากที่สุด
6. กลยุทธ์หลักที่ 3	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 5.00) ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ มีความแหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด พันธกิจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป้าประสงค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านกลยุทธ์หลัก พบว่า กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์หลักที่ 2 และกลยุทธ์หลักที่ 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป จำนวน 60 คน ได้มาซึ่งค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงข้อมูลทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ด้าน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	4.87	0.34	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
2. พันธกิจ	4.74	0.41	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด
3. เป้าประสงค์	4.91	0.28	มากที่สุด	4.88	0.31	มากที่สุด
4. กลยุทธ์หลักที่ 1	4.88	0.29	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด
5. กลยุทธ์หลักที่ 2	4.85	0.32	มากที่สุด	4.81	0.37	มากที่สุด
6. กลยุทธ์หลักที่ 3	4.84	0.37	มากที่สุด	4.83	0.35	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	**4.85**	**0.34**	**มากที่สุด**	**4.85**	**0.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า การประเมินวิสัยทัศน์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.87) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.97) พันธกิจ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) เป้าประสงค์ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.91) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์หลัก ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85)

กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งรัดพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81)

กลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83)

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

5.1 สภาพสถานศึกษาปลอดภัยและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับมากที่สุดด้านเดียว คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะแตกต่างกันไม่มากนัก แสดงว่าผู้บริหารมีความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักเรียนตามจุดเน้นของต้นสังกัด มีการวางแผนเกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านสภาพแวดล้อมและด้านอื่นๆ ตลอดจนนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนการดำเนินงานจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษาโดยแต่งตั้งบุคลากรให้รับผิดชอบในการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จัดอาคารสถานที่ให้ปลอดภัย สวยงาม เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบอาคารและอาคารประกอบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีแผนการป้องกัน และการเคลื่อนย้ายกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งมีการตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ที่เสนอว่า สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นการจัดอาคารสถานที่ และบริเวณสถานศึกษาที่ใช้เป็นที่จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีความสำคัญต่อนักเรียนและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกร โสมสมบัติ (2563) ที่เสนอว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ต้องเป็นการจัดการทั้งระบบของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบายหรือแนวทาง แผน โครงการ ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีบทบาทสร้างบรรยากาศและ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ ธรรมสอน (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษามีการจัดทำโครงการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาร่วมกับชุมชน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเวช พิมน้ำเย็น และคณะ (2560) ศึกษา เรื่องการประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในโรงเรียนโดยสิ่งที่โรงเรียนควรดำเนินการ คือการจัดทำป้ายเตือนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดน้ำดื่มให้ถูกสุขลักษณะและติดตั้งอย่างปลอดภัยต่อการใช้งาน การแจ้งให้ผู้ปกครองรับทราบถึงนโยบายการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน และการจัดอบรมฝึกซ้อมป้องกันภัยพิบัติหรือ อัคคีภัยเป็นประจำทุกทุกปี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 สร้างระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ กลยุทธ์หลักที่ 2 เร่งรัดพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา กลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกด้านความปลอดภัย โดยการร่างกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ทำให้ได้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินกลยุทธ์โดยการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากผู้วิจัย อีกทั้งได้มีการศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการสัมภาษณ์

ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำมา SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สอดคล้องกับแนวคิดของ อมรรัตน์ ศรีพอ (2561) ที่เสนอว่ากลยุทธ์ เป็นแนวทางหรือวิธีการดำเนินการเชิงรุกที่มีเป้าหมายชัดเจนโดยมีการตรวจสอบภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ เปรมสุข (2566) ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย (2567) ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

5.3 กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวม มีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้กลยุทธ์กำหนดแนวทางในการพัฒนาซึ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม กลยุทธ์ดังกล่าวครอบคลุมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู ละบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การใช้กลยุทธ์เร่งรัดพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นด้านความปลอดภัย การสร้างความตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกให้ครูและนักเรียนเห็นคุณค่าของความปลอดภัย ช่วยกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัย และการใช้กลยุทธ์สร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ยังช่วยเสริมศักยภาพในการป้องกันและจัดการความเสี่ยงได้ ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้เมื่อดำเนินการควบคู่กัน จะช่วยให้สถานศึกษามีระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสรญา วัชระสังกาศ (2564) ที่เสนอว่า กลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน ปลูกฝัง และปราบปรามให้เกิดความปลอดภัยให้มากที่สุด และไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก เพื่อสร้างความมั่นใจ และความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไปในการที่จะได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยกลยุทธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมในพื้นที่ นอกจากนี้ยังตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครูและบุคลากร ตลอดจนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษา ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวยังช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงต่อปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จึงมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ในการยกระดับคุณภาพความปลอดภัยของสถานศึกษา อันจะนำสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ต่อระบบการจัดการความปลอดภัยของสถานศึกษา

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ระบบความปลอดภัยทางดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในทุกมิติ นอกจากนี้ควรสนับสนุนการพัฒนาแพลตฟอร์มเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ทันสมัยเพื่อตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัล

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรยกระดับความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย และช่วยให้สถานศึกษาสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของภาคีเครือข่าย รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งตอนบนและตอนล่าง

6.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาปลอดภัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

6.2.3 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการรักษาสุขภาพอนามัยของนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

7. เอกสารอ้างอิง

ธนัทธวัฒน์ วรวัชรบวรชัย. (2567). *การพัฒนารูปแบบการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (ปรับปรุงใหม่). อมรการพิมพ์.

ไพศาล หวังพานิช. (2560). *วิธีการวิจัย* [เอกสารประกอบการสอน]. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตุกล.

รัตติกร โสมสมบัติ. (2563). *รูปแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศรัณย์ เปรมสุข. (2566). *การพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สรญา วัชระสังกาศ. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือข้อปฏิบัติและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการภาค 13. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2563 – 2566)*. สำนักงานศึกษาธิการภาค 13.

สุทธิพงษ์ ธรรมสอน. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, *8*(2), 137-148. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ksk/article/view/126515/95615

สุเวช พิมน้ำเย็น, งามนิตย์ ราชกิจ, พยงค์ ขุนสะอาด, วรัฏฐยา ทวีสุข, และนันท์นภัส เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบริหารด้านความปลอดภัยในโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. *สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. *6*(2), 25-31. https://www.journals.apheit.org/jounal/science-july-2560/3_08_Evaluation%20of%20Environmental_proof1_formatted.pdf

อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชรตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ นักศึกษา และบุคคลทั่วไปในการเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการที่เขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ ที่เกี่ยวกับด้านการศึกษา ในรูปแบบของบทความวิจัยและบทความวิชาการต้นฉบับ บทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ หรือ ได้รับตีพิมพ์เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ที่นำมาเรียบเรียงใหม่ และกลั่นกรองใหม่

บทความงานวิจัย หรือบทความวิชาการ ควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า รวมถึงข้อมูลอ้างอิง ตารางกราฟ แผนภูมิ และตัวเลขต่าง ๆ หากบางบทความมีเนื้อหาที่ยาวเกิน 15 หน้า กองบรรณาธิการจะพิจารณาเป็นกรณีไป

การเตรียมบทนิพนธ์ต้นฉบับ

การเตรียมบทนิพนธ์ต้นฉบับสามารถจัดเตรียมได้ดังนี้

1) บทความวิจัย

ผู้นิพนธ์สามารถเตรียมบทความได้ดังนี้ :

ชื่อเรื่อง ต้องมีความกระชับ ชัดเจน

บทคัดย่อ ภายใน 450 คำ บทคัดย่อจะต้องมีข้อมูลเพียงพอสำหรับผู้อ่าน และจัดแนวชิดซ้ายตั้งแต่บทคัดย่อจนถึงรายการอ้างอิง

คำสำคัญ ไม่เกิน 4 คำ ใช้เป็นคำจัดทำดัชนีคำค้น

ตัวบทความประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เป็นการให้ข้อมูลเบื้องหลังที่จำเป็นของบทความและทบทวนความรู้ที่มีอยู่และความสำคัญของปัญหา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยประเมินว่าต้องทำงานวิจัยอย่างไรและในทิศทางใด จึงจะนำไปสู่คำตอบของคำถามนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยอาจเริ่มตั้งคำถามด้วยวลีคำถาม เช่น อะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร กับใคร

3. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี) เป็นข้อสันนิษฐาน หรือ คำทำนายที่เป็นไปได้ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในงานวิจัยของคุณ เป็นการคาดเดาอย่างมีเหตุผลที่สามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลจริง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย เป็นแผนภาพหรือโครงสร้างทางความคิด ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในบทความวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ และหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

6. ผลการวิจัย เป็นการให้ข้อสรุปของการค้นพบที่สำคัญ ไม่ควรยาวและซ้ำ แต่ควรแสดงสาระสำคัญของการศึกษาที่กล่าวถึงก่อนหน้า

7. สรุปและอภิปรายผล เป็นการสรุปผลการวิจัย และการอภิปราย เพื่ออธิบาย ตีความผลการค้นพบ เปรียบเทียบกับบริบทอื่น หรือปริบทที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน

8. ข้อเสนอแนะ เป็นการแนะนำ การนำผลการวิจัยไปใช้ และทิศทางในอนาคตสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

9. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ถ้ามี) ผู้นิพนธ์ต้องแจ้งว่าบทความวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ โดยจะต้องระบุรายละเอียดของการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ ชื่อของหน่วยงานและคณะกรรมการที่ให้การรับรอง และหมายเลขใบรับรอง เป็นต้น

10. รายการอ้างอิง ใช้รูปแบบเป็น APA 7th

2) บทความวิชาการ

ผู้นิพนธ์สามารถเตรียมบทความได้ ดังนี้:

ชื่อเรื่อง ต้องมีความกระชับ ชัดเจน

บทคัดย่อ มีความยาวไม่เกิน 450 คำ บทคัดย่อจะต้องมีข้อมูลเพียงพอสำหรับผู้อ่านและจัดแนวชิดซ้ายตั้งแต่บทคัดย่อจนถึงรายการอ้างอิง

คำสำคัญ ไม่เกิน 4 คำ ใช้จัดทำดัชนีคำค้น

โครงสร้างของบทความวิชาการ มีดังนี้

บทนำ ไม่มีการกำหนดหัวข้อรองที่ตายตัว ผู้นิพนธ์อาจจะพิจารณาให้ประกอบไปด้วย

1. เหตุผลของการศึกษา
2. วัตถุประสงค์
3. ขอบเขตของการศึกษา
4. นิยามศัพท์

เนื้อหา สำหรับเนื้อหาไม่มีการกำหนดหัวข้อรองที่ตายตัว ให้ขึ้นอยู่กับผู้นิพนธ์บทความ

บทสรุป

รายการอ้างอิง ใช้รูปแบบเป็น APA 7th

รายการตรวจสอบการนำส่งบทความ

ผู้นิพนธ์บทความจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด ดังนี้

1. บทความต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างส่งไปเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น
2. ไฟล์บทความที่ส่งต้องอยู่ในรูปแบบไฟล์เอกสาร Microsoft Word เท่านั้น
3. หากรายการอ้างอิงมี URL ต้องสามารถเข้าถึงได้
4. กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเป็นแบบระยะพิมพ์เดี่ยว ใช้ตัวอักษรและขนาดตามที่ระบุใน Template ของบทความ
5. รายการบรรณานุกรมให้เป็นไปตามที่กำหนดใน template ของบทความ หรือ การเตรียมบทความต้นฉบับ
6. บทคัดย่อมีความยาว 350-450 คำ กำหนดคำสำคัญไม่เกิน 4 คำ ด้วยสิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ เป็นวารสารที่ใช้การพิจารณาแบบ Double Blind ชื่อผู้นิพนธ์ต้องไม่ปรากฏในบทความ
7. ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาในบทความ ก่อนที่จะส่งในระบบ

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์

สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ ประกาศการเปลี่ยนแปลงการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ (ชำระครั้งเดียว หลังจากผ่านการตรวจ template เรียบร้อยแล้ว) จำนวน 4,500 บาท / บทความ

ผู้นิพนธ์ชำระค่าธรรมเนียมการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ ผ่านธนาคารยูโอบี ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เลขที่บัญชี 462-02000-27 เท่านั้น

บทความและข้อความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้นิพนธ์
กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป และไม่มีข้อผูกพันต่อกันด้วยประการใดๆ ทั้งสิ้น

แบบรับรองบทความวิจัย (วิทยานิพนธ์/ปริญญานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์) เพื่อเสนอพิจารณาลงตีพิมพ์ใน สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เรียน บรรณาธิการ สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์

ข้าพเจ้า ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
☐ ดร. ☐ อาจารย์

ชื่อ-สกุล .....

สาขาวิชา .....คณะ.....

มหาวิทยาลัย.....

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน ..... โทรศัพท์มือถือ .....

โทรสาร .... e-mail address .....

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบบทความวิจัยจากวิทยานิพนธ์/ปริญญานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย) .....

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ) .....

.....

ชื่อ-สกุล นักศึกษา .....

สาขาวิชา ..... มหาวิทยาลัย .....

ว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

ลงชื่อ .....

ลายมือชื่อ

(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

วันที่.....เดือน .....พ.ศ. .....

แบบรับรองการพิจารณาผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ใน
สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เรียน บรรณาธิการ สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์

ตามที่ข้าพเจ้า ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ ดร. ☐ อาจารย์ ☐ นักศึกษาระดับ .....สาขาวิชา .....

หลักสูตร ..... มหาวิทยาลัย .....

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

มีความประสงค์ขอส่งผลงานวิชาการ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย) .....

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ .....

.....

ประเภทของผลงานวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในผลงาน

มาเพื่อขอให้พิจารณาลงตีพิมพ์ใน สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ **ข้าพเจ้าขอรับรองว่า บทความที่ส่งมาเผยแพร่เป็นบทความใหม่ โดยไม่เคยพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น**

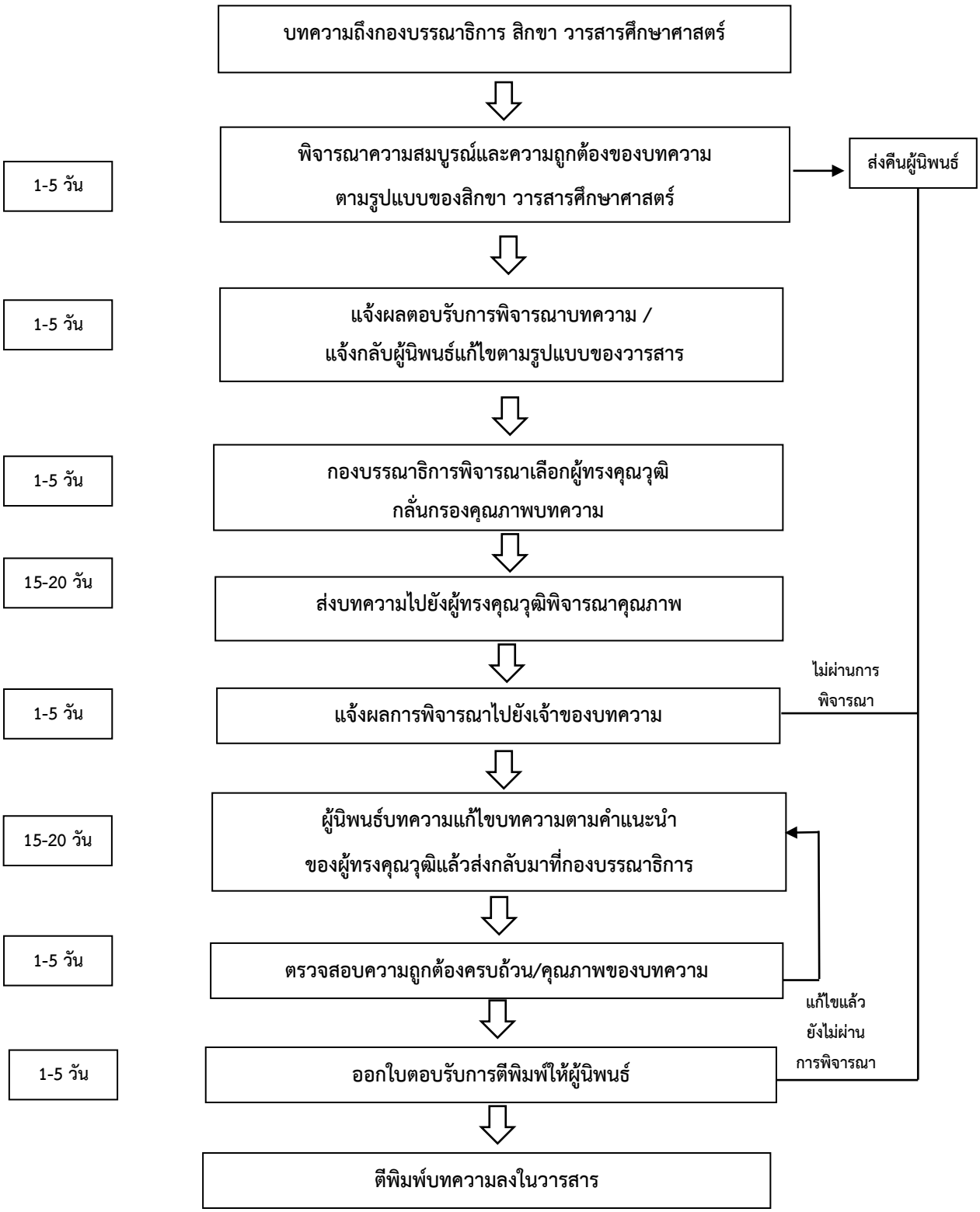
ลงชื่อ .....

(.....)

ลายมือชื่อเจ้าของบทความ

วันที่.....เดือน .....พ.ศ. .....

ขั้นตอนการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่



SIKKHA Journal of Education

สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล 84 หมู่ 4 ต.บ้านเกาะ อ.เมือง
จ.นครราชสีมา 30000 โทร. 044 - 009711 ต่อ 257
website : https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/index