



ISSN 3088-1412 (Online)
2026

วารสาร

ศิลปศาสตร์และการศึกษา

Journal of Liberal Arts and Education (JLAE)



ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ปี 2026

Vol.2, No.1 (2026)

Tel:061-509-6592



วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา Journal of Liberal Arts and Education (JLAE)

วัตถุประสงค์

วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา (Journal of Liberal Arts and Education (JLAE)) ฉบับนี้ ได้ตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการตั้งแต่ปี พ.ศ.2569 เป็นฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน) Vol. 2, No. 1 (September – December 2025) เพื่อเผยแพร่ผลงานบทความวิจัยและบทความทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนประสบการณ์ให้แก่บัณฑิตในสถาบันการศึกษา คณาจารย์นักวิจัย โดยมีขอบเขตครอบคลุมสาขาที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปศาสตร์และการศึกษา ได้แก่ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน พลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา และสหวิทยาการ รัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี การแสดง และวัฒนธรรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง : และในปีใหม่ พ.ศ. 2569 จะเป็นการตีพิมพ์เผยแพร่ต่อไป จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

การเผยแพร่ 3 ฉบับต่อปี (ราย 4 เดือน)

ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) Vol. 2, No. 1 (January – April 2026)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม– สิงหาคม) Vol. 2, No. 2 (May–August 2026)

ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) Vol. 2, No. 3 (September – December 2026)

กำหนดการเผยแพร่

เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา (Online) ISSN: 3088 - 1412 (Online)

สถานที่ติดต่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความ

กองบรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา (Journal of Liberal Arts and Education (JLAE))
Dr.Pimparit Tiangpak Phone +6615096592 Email: pimparit.t1107@gmail.com

1.บทความวิจัย บทความวิชาการ ตลอดจนผลงานทางวิชาการทุกเรื่องที่ได้รับตีพิมพ์ในวารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี ได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน โดยประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดลักษณะ double blind review ผลการพิจารณาจากกองบรรณาธิการถือเป็นที่สุด

2.ข้อความ และข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารเป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน กองบรรณาธิการและคณะศิลปศาสตร์และการศึกษาไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยและมีข้อความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการและคณะศิลปศาสตร์และการศึกษา

3.กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มา

4. Link : ลิงค์การตีพิมพ์เผยแพร่บทความ : <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/LAE>

บทบรรณาธิการ

วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่งนั้นกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญกับการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผ่านการคัดเลือกและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาของบทความนั้นๆ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่นักวิจัย อาจารย์ นิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจใช้ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องวารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน) Vol. 2, No. 1 (January–April 2026) ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 12 บทความวิจัย ดังนี้

01) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หน้า 1-14

02) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หน้า 15-29

03) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 หน้า 30-42

04) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน การศึกษา กรุงเทพมหานคร หน้า 42-55

05) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 หน้า 56-68

06) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 หน้า 69-80

07) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หน้า 81-94

08. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 หน้า 95-107

09.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน หน้า 108-119

10. แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร หน้า 120-133

11.แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร หน้า 134-147

12. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร หน้า 148-162

13. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หน้า 163-176

13. RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1

กองบรรณาธิการขอขอบคุณสำหรับการสนับสนุนด้วยดีเสมอมาจากทั้งผู้เขียนบทความและ
ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของบทความ รวมถึงผู้อ่านทุกท่านที่
ได้ติดตามวารสารมาโดยตลอด กองบรรณาธิการจะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้เป็นที่น่าเชื่อถือ
และยอมรับในวงวิชาการอย่างต่อเนื่อง และยินดีรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพ
ยิ่งขึ้นต่อไปบรรณาธิการ

ดร.พิมพฤทธิ์ เทียงภักดี

บรรณาธิการ

30 เมษายน, 2569

Tel: 06-1509-6592

สารบัญ

บทความวิจัย/บทความวิชาการ	หน้า
วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา	ก
Journal of Educational Studies and Liberal Arts (JESLA)	
วัตถุประสงค์.....	ก
บรรณาธิการ.....	ก
กำหนดการเผยแพร่.....	ก
การเผยแพร่.....	ก
สถานที่ติดต่อ.....	ก
บทบรรณาธิการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
01) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.....	1-14
THE OPERATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM BY SCHOOL ADMINISTRATORS MUEANG 2 SCHOOL GROUP CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.	
02) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	15-29
Creative Leadership of School under the Education Department Bangkok Metropolitan Administration.	
03) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	30-42
GUIDELINES FOR ESTABLISHING BAN SAITHONG SCHOOL AS A HAPPY ORGANIZATION UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1.	
04) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน การศึกษา กรุงเทพมหานคร	42-55
Innovative leadership of school administrators under the Education Department Bangkok Metropolitan Administration .	
05) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1	56-68
Academic Administration of School Administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1	

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิชาการ	หน้า
06) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 Information technology skills in the 21st century among school administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1	69-80
07) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 Motivation of teachers in schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2	81-94
08. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 The role of school administrators the Nonthaburi Primary Education Area Office District 1	81-94
09.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน LEADERSHIP OF CHANGE OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AT SAWANGBORIBOON WITTAYA SCHOOL IS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION (OPEC)	108-119
10. แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร GUIDELINES FOR MEDIA AND INNOVATION MANAGEMENT SURAO THAPCHANG SCHOOL,PRAWET DISTRICT OFFICE, BANGKOK	120-133
11.แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร The Guidelines Of Environmental Management Approaches Of Jindabumrung School, Khan Na Yao District Under The Bangkok Metropolitan Administration	134-147
12. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร Strategic Leadership of School Administrators under the Education Department, Ban gkok Metropolitan Administration	148-162

 สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย/บทความวิชาการ	หน้า
13. ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ ของครู.....	163-176
Good Governance in School Administration under Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan as Perceived by Teachers	
14. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	177-187
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1	

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
เมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1
THE OPERATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM BY
SCHOOL ADMINISTRATORS MUEANG 2 SCHOOL GROUP
CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชนิษฐา สุขธูป¹, เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร^{2*}

Khanittha Sukthup¹, Saowaphark Lampetch²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 20, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 จำนวน 162 คน ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test, ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 โดยรวมรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

Abstract

This study aimed to: 1) Study the operation of the student care and support system by school administrators in Mueang 2 School Group, Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1; and 2) Compare the operation of this system as perceived by teachers, classified by their educational levels and work experiences. a sample group of 162 teachers from Mueang 2 School Group under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan (1970) table, followed by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation (SD.), and t-test for hypothesis testing., The research findings were as follows: 1) The operation of the student care and support system by school administrators in Mueang 2 School Group, under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, was found to be at a high level overall. When considering individual aspects, the aspect of knowing students individually was found to be at the highest level. The other four aspects were at a high level, ranked by their means from highest to lowest as follows: student screening, student promotion and development, student referral, and prevention and problem-solving. 2) The comparison of the operation of the student care and support system revealed that: Educational levels: Teachers with different educational levels had statistically significant differences in their opinions toward the overall operation at the .05 level. For individual aspects, most showed no significant differences, except for student screening and student promotion and development, which showed statistically significant differences at the .05 level. Work experiences: Teachers with different years of experience showed no statistically significant differences in their opinions toward the operation of the system, both overall and in all individual aspects.

Keywords: Student Care and Support System, Educational institution administrators, Promoting and developing students.

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากภายในภาคส่วนต่างๆ ของประเทศหลากหลายรูปแบบ เช่น ความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ สถิติอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาแรงงานนอกระบบและการค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนไทย และสังคมไทยในหลายประเด็น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนไทยคือ ความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าเยาวชนไทยให้คุณค่าและนิยมกับความสนุกสนานและความพึงพอใจละเลยเรื่องระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเคารพเกรงใจต่อผู้อาวุโสกว่า ติดการสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านทางสังคมออนไลน์ ติดเกมอินเทอร์เน็ต และมีการใช้ภาษาที่ไม่เหมาะสม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสื่อทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรง และความไม่เหมาะสมทางเพศ ซึ่งขาดการกำกับควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าว และพฤติกรรมเสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรม และปัญหาตั้งครกในวัยวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น การปล่อยปละละเลยให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในแหล่งชุมชนและเข้าไปในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาคนไทยเข้าสู่วงจร การเล่นเกมพนันมากขึ้น เช่น การเล่นเกม เล่นพนันฟุตบอล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 32-33)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการยกระดับ คุณภาพการศึกษาโดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมี ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์มาตรการและจุดเน้นใน การพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้สนับสนุนส่งเสริมให้ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนาวินัยเชิงบวก รวมทั้งการจัดกิจกรรม การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้สมรรถนะและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

คำถามการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นอย่างไร
2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้ศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน
2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีการเก็บข้อมูลรายบุคคลเพื่อติดตามพัฒนาการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านการเรียนรู้ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และพฤติกรรมทางสังคม ระบบนี้มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การรู้จักและเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองและประเมินความเสี่ยง การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมพัฒนา และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนเครือข่ายจำนวน 13 โรงเรียน พบว่า มีนักเรียนยากจน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 นักเรียนพิการ ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 นักเรียนออกกลางคัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.10 นักเรียนกลุ่มเสี่ยง นักเรียนกลุ่มเสี่ยงปัญหาสุขภาพ (โรคอ้วน) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1: 2567) นอกจากนี้ จากข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนวัดดอนทองฯ สรุปรายงานผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า พ่อแม่แยกทางกันหรือแต่งงานใหม่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.15 นักเรียนไม่มีคนดูแล จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ผู้ปกครองเล่นการพนัน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24 นักเรียนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับเล่นเกมคอมพิวเตอร์ เล่นโทรศัพท์มือถือ จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 73.82 นักเรียนใช้เวลากับการดูโทรทัศน์และสื่อบันเทิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 นักเรียนเล่นสแน็กเกอร์ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24 สมาชิกในครอบครัวเกี่ยวข้องกับสารเสพติด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24 นักเรียนติดบุหรี่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24 นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าว เกเร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 และนักเรียนติดเกมใช้เวลาเล่นเกินกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ที่พบว่าการดำเนินงานตามขั้นตอนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยังดำเนินงานได้ไม่ครบ 5 ขั้นตอน และยังคงดำเนินงานเป็นระบบ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้นครูที่ปรึกษาทุกคนควรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบมากขึ้น นักเรียนจึงจะได้รับการดูแลช่วยเหลือได้ตรงตามสภาพปัญหา และความต้องการ (พรนภา หลานวงศ์, 2559)

งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการสำคัญของสถานศึกษาในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้ง ทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม สุขภาพจิต และสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่

เกี่ยวข้อง แนวคิดสำคัญของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดจากความเชื่อว่า เด็กทุกคนมีคุณค่า สามารถพัฒนาได้ หากได้รับการดูแลและช่วยเหลือที่เหมาะสม แนวคิดหลักของระบบนี้คือการจัดการเชิงระบบ (Systematic approach) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การคัดกรองนักเรียนเพื่อค้นหาความต้องการและปัญหา การจัดทำข้อมูลรายบุคคล การป้องกันและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การให้ความช่วยเหลือที่สอดคล้องกับระดับปัญหา รวมถึงการประสานและส่งต่อไปยังหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อสถานศึกษาไม่สามารถแก้ไขได้เพียงลำพัง ทั้งหมดนี้ต้องดำเนินไปภายใต้การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังตั้งอยู่บนฐานของแนวคิดด้านการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (holistic development) ที่ให้ความสำคัญทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม โดยครูในฐานะผู้ใกล้ชิดนักเรียนที่สุด จะต้องเป็นผู้สังเกต ติดตาม และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบาย จัดระบบข้อมูล และสนับสนุนทรัพยากรให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและครอบคลุม ดังนั้น แนวคิดเรื่องงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมิใช่เพียงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า แต่เป็นการสร้างกระบวนการเชิงป้องกัน ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมดุลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนเป็นกลไกที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดูแลเด็กทุกคนได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

สรุปแนวคิดและความสำคัญของงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่กล่าวมา แม้ว่าสถานศึกษาหลายแห่งจะมีการนำระบบนี้มาใช้ในการบริหารจัดการดูแลผู้เรียน แต่การดำเนินงานในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคและข้อจำกัดในหลายด้าน ทั้งในเรื่องการคัดกรองนักเรียน การจัดทำข้อมูลรายบุคคล ความต่อเนื่องในการติดตามช่วยเหลือ ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับครูผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 ยังประสบปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, 2559)

ความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง คุณค่าและความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

1. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการดูแลแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ และได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ถูกวิธีและทันเวลา ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเป็น รายบุคคล
2. เป็นกลไกสำคัญในการลดปัญหาการออกกลางคัน แต่จะช่วยประคับประคองให้ผู้เรียน อยู่ในระบบการศึกษาได้ตลอดหลักสูตร
3. สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าผู้เรียนแต่ละสถานภาพจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน

4. ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ผู้เรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างอบอุ่นด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

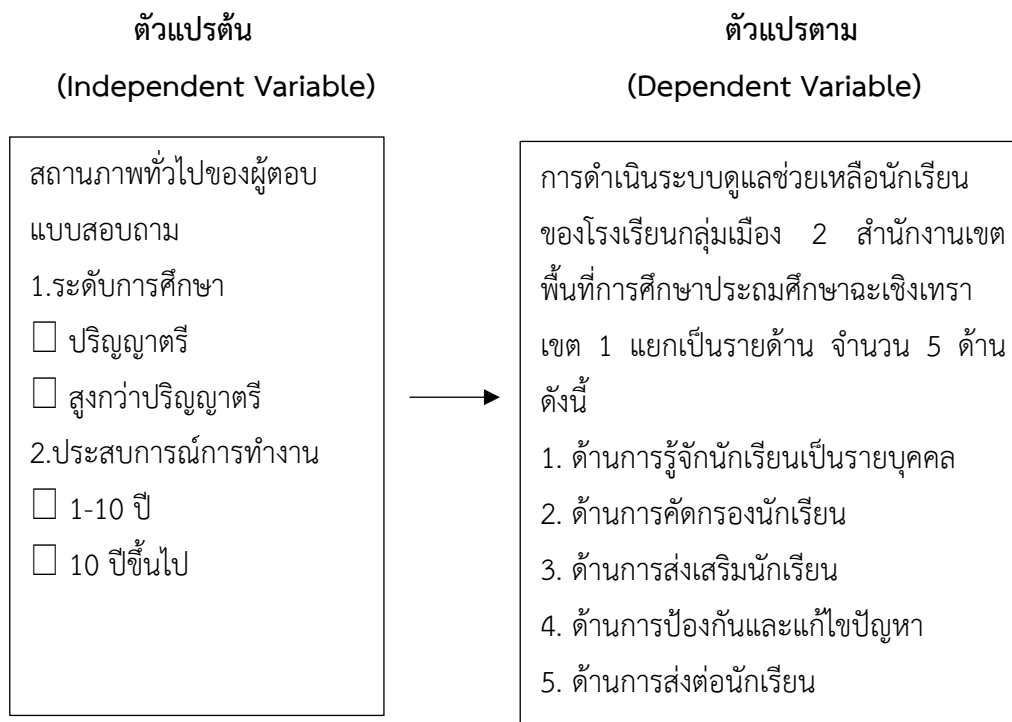
5. ผู้เรียนรักโรงเรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อย่างรอบด้าน ก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทางจิตใจ มีทักษะชีวิต สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรมมีเป้าหมายในชีวิตและมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

7. มีเครือข่ายความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ก่อให้เกิดระบบงาน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง

สรุปกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดของ มืองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อ ซึ่งหน่วยงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 นำแนวคิดไปใช้ในโรงเรียนใน 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 1 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่

ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นตามแนวทางของ โดยออกแบบเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้ (Likert, (1932) และ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2559)

ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบ ตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 นำมาเรียบเรียงและ สร้างแบบสอบถามขึ้นภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี ตำรา งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3. นำเครื่องมือที่ร่างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านต่าง ๆ คือ ความตรงของเนื้อหา ความตรงด้านโครงสร้าง ความถูกต้องของรูปแบบ ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมด้านเวลาในการตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

โดยบันทึกผลการพิจารณาถึงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC ใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67-1.00 จากข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงเสนอ

ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนแบบสอบถามมีความเหมาะสมและมีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

6. จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู กลุ่มโรงเรียนเมือง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษา เรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ออกคำสั่งจากคณะศิลปศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ส่งถึงโรงเรียนต่างๆ ในกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษาได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม ไปส่งที่โรงเรียนต่างๆ ในกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร

กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ โดยผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนด

3. ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนด ผู้ศึกษาติดตามด้วยตนเองโดยจะประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนอีกครั้ง และนัดรับแบบสอบถามกลับคืน ภายใน 1 สัปดาห์

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 162 ฉบับ ผู้ศึกษาได้รับกลับคืนมา เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยและการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกำกับให้มีการจัดแบ่งกลุ่มนักเรียน เป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลในการวางแผนส่งเสริมตามศักยภาพของนักเรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อทำความเข้าใจนักเรียนในทุกด้านอย่างลึกซึ้ง รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บริหารจัดให้มีเครื่องมือที่หลากหลาย โดยใช้ ระเบียบสะสมแบบประเมินพฤติกรรม ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูดำเนินการคัดกรอง

นักเรียนอย่างเป็นระบบ ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูคัดกรองนักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ได้อย่างเหมาะสม รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 3 ข้อ คือ ผู้บริหารใช้ผลการคัดกรองนักเรียนในการวางแผนปฏิบัติการดูแลให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารติดตามประเมินผลกระบวนการคัดกรองเพื่อปรับปรุงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมต่อความต้องการของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมอย่างชัดเจน เพื่อประเมินนักเรียนในกลุ่มต่างๆ ตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อสร้างบรรยากาศอบอุ่นเสมือนครอบครัว ช่วยให้นักเรียน เรียนรู้ทักษะชีวิต รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 4 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูที่ปรึกษาเข้าเฝ้านักเรียนมากขึ้น ผ่านกิจกรรมโฮมรูมโดยการสื่อสารกับนักเรียน ผู้บริหารสนับสนุนนักเรียน กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มปัญหา กลุ่มความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางติดตามผลการพัฒนานักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา ช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ตามลำดับ

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกำกับดูแลครู ในการให้คำปรึกษาที่สร้างความไว้วางใจ เพื่อช่วยนักเรียนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา นักเรียน โดยการเยี่ยมบ้าน เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครอง รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนอย่างเท่าเทียม ให้การดูแลเป็นพิเศษกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรม เข้าวัดทำบุญทุกวันพระ เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาตนเองได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้พัฒนาความรู้ด้านจิตวิทยาวัยรุ่น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ทักษะการให้คำปรึกษา ตามลำดับ

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารติดตามผลการช่วยเหลือหลังจากส่งต่อนักเรียน เพื่อให้การแก้ไขปัญหานักเรียนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวบรวมข้อมูลเพื่อชี้แจงเหตุผลในการส่งต่อนักเรียน นักเรียนเกิดความเข้าใจ และให้ความร่วมมืออย่างดี การส่งต่อนักเรียนครอบคลุมนักเรียนที่มีปัญหา ความสามารถพิเศษ หรือความต้องการพิเศษ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ผู้บริหารกำหนดระบบการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาส่งต่อนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหา นักเรียนได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

1.6 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการ

คัดกรองนักเรียน และด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หากไม่รู้จักตัวตนของเด็ก ข้อมูลด้านอื่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ผู้อำนวยการและคณะครูอาจมองว่าการมีฐานข้อมูลที่แม่นยำ (เช่น ข้อมูลครอบครัว, สุขภาพ, ฐานะทางเศรษฐกิจ) เป็น "เข็มทิศ" สำคัญที่ช่วยให้การคัดกรองและการช่วยเหลือในขั้นตอนถัดไปทำได้ตรงจุด และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างฐานข้อมูลพื้นฐานที่เข้มแข็ง โดยมองว่าเป็นต้นน้ำที่สำคัญที่สุดของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หากรู้จักนักเรียนอย่างลึกซึ้งจะช่วยให้การคัดกรองนักเรียนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563 : น. 41) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมองว่าการรู้จักตัวตนที่แท้จริงของนักเรียนเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งปรากฏชัดจากบทบาทของผู้บริหารในการกำกับดูแลให้มีการจำแนกกลุ่มนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา เพื่อให้สามารถออกแบบมาตรการการดูแลช่วยเหลือได้ตรงตามสภาพปัญหาและมีความเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ธรรมะ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสังกัด สพป. เพชรบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่าด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติ มากที่สุด

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางระบบการคัดกรองที่โปร่งใสและมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ทำให้ครูที่ปรึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและแม่นยำ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาเป็นลำดับต้นๆ เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำผลการคัดกรองมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนปฏิบัติการดูแลช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เทียงดี (2563 : 41) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการคัดกรองนักเรียนอยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เกื้อกูลต่อจิตใจ โดยชูบทบาทของกิจกรรมโฮมรูม เป็นกลไกหลักในการเข้าถึงนักเรียนและการพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรดา มลิลลา (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุผ่านการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยใช้กิจกรรมเยี่ยมบ้านและความไว้วางใจเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราวุฒิ เหล่าจินดา (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือ นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการกำกับติดตามผลการช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทำให้การดูแลนักเรียนไม่ขาดช่วงแม้จะอยู่ในความดูแลของผู้เชี่ยวชาญภายนอกแล้วก็ตาม อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับนักเรียนก่อนการส่งต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรดา มลิลลา (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 พบว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการส่งต่อนักเรียนอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจมีวิสัยทัศน์และการให้ความสำคัญกับการใช้ "เครื่องมือทางสถิติและจิตวิทยา" ที่ต่างกัน ทำให้มองเห็นว่าการคัดกรองไม่ใช่เพียงการกรอกเอกสาร แต่คือการสร้างฐานข้อมูล (Big Data) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมนักเรียน ส่งผลให้การกำกับดูแลครูในชั้นตอนนี้มีมากขึ้นและเป็นระบบมากกว่า ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจมีแนวคิดในการประยุกต์ใช้ "ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาเชิงบวก" ที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่สูงกว่ามักมาพร้อมกับการเปิดรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ทำให้เกิดการสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต (Life Skills) หรือกิจกรรมโฮมรูมที่มีรูปแบบหลากหลายและทันสมัยมากกว่าการทำกิจกรรมตามรูปแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ หล่อทอง (2562, น. 82-84) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ที่พบว่าระดับการศึกษาและความรู้เฉพาะทางด้านการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการใช้เครื่องมือคัดกรองและการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนที่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีคู่มือและขั้นตอนการปฏิบัติ ที่ชัดเจน 5 ขั้นตอน ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการกำกับ ติดตาม และวางระบบสารสนเทศที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ต่างก็ยึดถือระเบียบและแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์น้อย (กลุ่มคนรุ่นใหม่) มักมีความกระตือรือร้นและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและการคัดกรองทำได้รวดเร็ว ขณะที่ครูที่มี ประสบการณ์มาก ก็มีความเชี่ยวชาญในเชิงมนุษยสัมพันธ์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เมื่อทั้งสองกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้บริบท "กลุ่มโรงเรียนเมือง 2" ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย เทียนสมใจ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. พบว่าประสบการณ์ที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หากสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทำให้ทราบถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมือง 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยผู้ศึกษาได้สรุปเป็นแผนภาพที่แสดงในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กรองทิพย์ บัวผาย. (2562). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กิ่งบุปผา จันทร์บุญแก้ว. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- กิตติมา ลัคนาวีระ. (2563). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ.*
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *การประชุมปฏิบัติการพัฒนาความเข้มแข็งระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4 ภูมิภาคหลักสูตรผู้บริหารศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เอกสารสรุปย่อองค์ความรู้สำหรับ การพัฒนาทีมงานขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อการก้าวอย่างยั่งยืน*. : กรุงเทพฯ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *การพัฒนาความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักสูตรครูที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการจัดการอบรมการแนะแนวสำหรับ วิทยากร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Anne Elizabeth Bernard. (1984). "A study of Role of the senior High School Principal as Instruction Leader," *Dissertation Abstract International* 45,04 October.
- Douglas Cheney. (2020). *Transition of Secondary Student with Emotional or Behavioral Disorders*, accessed <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles> March 2 ,2020.
- Lester N. Dowing. (1987). *Guidance and Counseling Services: An Introduction*, (New York: McGraw – Hall Book Co.) 7.
- Goodman, Robert, and others. (2003). "Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples," *Dissertation Abstracts International* 65,10 October.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
Creative Leadership of School under the Education Department
Bangkok Metropolitan Administration

Yuanhao Zhao¹, พิมพฤทธิ เทียงภักดิ์²

Yuanhao Zhao¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 5, 2026 Revised: April 10, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตมีนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 203 คน โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์,การทำงานเป็นทีม,จินตนาการ

Abstract

This research aimed to 1) study the creative leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration

Education Department, and 2) compare the creative leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration Education Department, classified by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 203 school administrators and teachers, selected using the Krejcie-Morgan table and then randomly sampled using proportional sampling. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) An analysis of the creative leadership style of school administrators showed an overall high level of opinion; 2) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by age revealed no significant differences; 3) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by educational level revealed no significant differences; and 4) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by work experience revealed no significant differences.

Keywords: Creative leadership, teamwork, imagination

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สถานการณ์ทางการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภราดร มาชานนท์, 2561) การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการคิดใหม่ ทำใหม่ และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (นัยนา มุสิตัง, 2563) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก โดยเน้นให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถคิดเชิงระบบ สร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561)

จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับ บุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใน

การบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ.(พัชรี อินทาปัจ, 2563)

การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาใน สถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้ ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) การปรับตัวตามสถานการณ์ 3) การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และ 4) การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ(ณัฐพงษ์ พองนวล, 2566)

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น (วีระเทพ พัดพรหม, 2566)

แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อ ตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการ ด้านจิตใจในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จลักษณะของงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล. วาริ ทิพย์เนตร, (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการเพิ่มพฤติกรรมให้กับบุคลากรให้มีความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรนั้น ว่า มีความต้องการในด้านใดมากที่สุด และนำความต้องการเหล่านั้น มาเป็นจุดมุ่งหมายของ การปฏิบัติงาน (พัชรพรรณ ทาศรี, 2564)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารการทำงานของกลุ่ม บุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาซึ่งกันให้มาทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มี ความหลากหลายรูปแบบ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ด้วย การดำเนินงานของกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันโดยการสนับสนุนช่วยเหลือ กัน ใช้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงาน และ ติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน และ ความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร, 2567)

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถในการคิดนอกกรอบอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรมใหม่ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานบริหาร มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน (วิจิตร จาปวิจิตร และภุชกนก ดวงชาตม, 2565)

การมีจินตนาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์คิดในสิ่งที่คนอื่น ไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ (พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์, 2567)

ด้านความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในคิด แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และมีทักษะการสร้างบรรยากาศให้มีความสุขในการทำงาน พร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น มีความเป็น

กลางและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับทุกคน มีจิตใจที่พร้อมที่จะ เปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมจะเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ยอมรับในความสามารถของ บุคคลอื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน (ศิริธร คุ่มดีทอง, 2568)

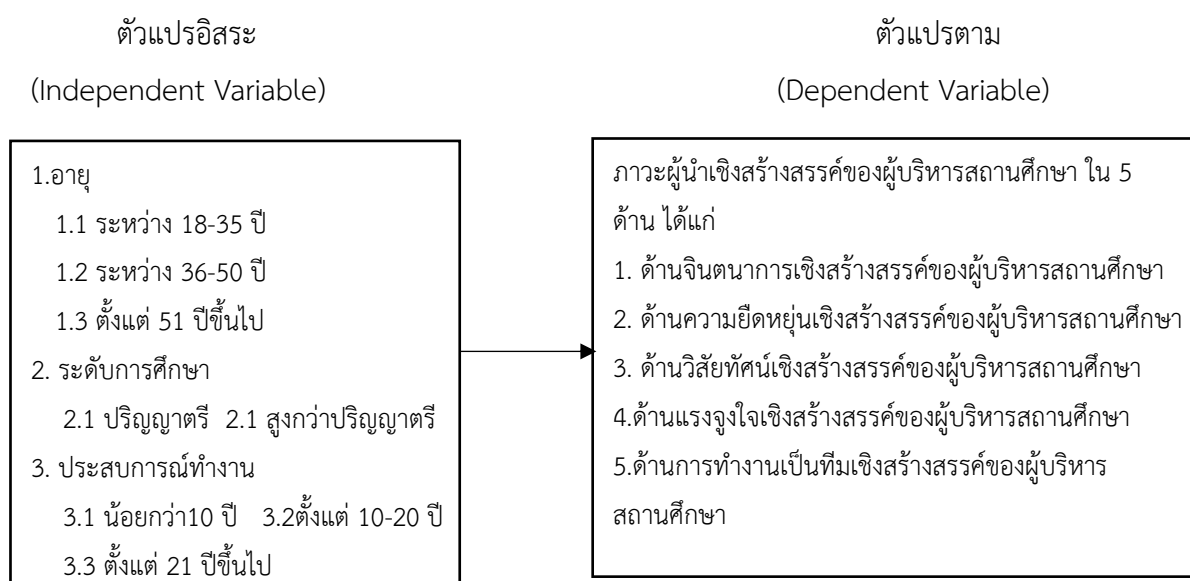
วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล่าวที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองเปิดใจกว้าง (บงกช วิจบ, 2560)

แรงจูงใจเป็นความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่เกิดขึ้นตามสิ่งเร้าที่มากระตุ้น โดยการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาตามต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้นำทุกระดับควรปฏิบัติ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามความมุ่งหมายขององค์กร (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการบริหาร ด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงาน ของทีม โดยการใช้ตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1)ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2)ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3)ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4)ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5)ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 432 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 203 คน จาก 13 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในและอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 203 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน5ด้าน ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับที่
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.34	0.47	มาก	2
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.31	0.49	มาก	4
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.44	มาก	5
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.45	มาก	1
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	0.44	มาก	3
รวม	4.33	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ดังแสดงในตารางที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	อายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.40	0.46	1.521	0.221
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.45		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.26	0.48		
	รวม	4.34	0.47		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	อายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.32	0.51	2.154	0.119
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.50		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.21	0.45		
	รวม	4.31	0.49		
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.33	0.44	3.19*	0.0438
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.39		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.19	0.48		
	รวม	4.30	0.44		
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.41	0.47	0.934	0.395
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.38	0.47		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.30	0.40		
	รวม	4.36	0.45		
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.38	0.43	1.721	0.181
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.36	0.43		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.25	0.45		
	รวม	4.33	0.44		
รวม	ระหว่าง 18-35 ปี	4.37	0.41	2.153	0.119

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสถิติ ($F = 2.153, p = 0.119$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($F = 1.521, 2.154, 0.934, 1.721, p = 0.221, 0.119, 0.395, 0.181$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าสถิติ ($F = 3.19, p = 0.0438$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.29	0.48	-1.086	0.279
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.46		
2. ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.31	0.47	0.094	0.925
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.50		
3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.30	0.41	0.072	0.943
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.45		
4. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.34	0.46	-0.657**	0.512
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.38	0.44		
5. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.33	0.41	0.135	0.893
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.46		
รวม	ปริญญาตรี	4.31	0.40	-0.326	0.745
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.41		

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าสถิติ ($t = -0.326, p = 0.745$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($t = -1.086, 0.094, 0.072, -0.657, 0.135$ $p = 0.279, 0.925, 0.943, 0.512, 0.893$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.41	2.265	.106
	11-20 ปี	4.41	0.46		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.25	0.50		
	รวม	4.34	0.47		
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.51	.830	.438
	11-20 ปี	4.34	0.48		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.24	0.47		
	รวม	4.31	0.49		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.27	0.44	.149	.862
	11-20 ปี	4.31	0.45		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.30	0.42		
	รวม	4.30	0.44		
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	0.42	1.312	.271
	11-20 ปี	4.40	0.45		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.29	0.47		
	รวม	4.36	0.45		
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	0.46	.568	.568
	11-20 ปี	4.36	0.42		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.31	0.45		
	รวม	4.33	0.44		
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.41	.890	.412
	11-20 ปี	4.36	0.41		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.28	0.41		
	รวม	4.33	0.41		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าสถิติ ($F = 0.890, p = 0.412$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($F = 2.265, 0.830, 0.149, 1.312, 0.568$ $p = 0.106, 0.438, 0.862, 0.271, 0.568$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงกรต หายะนา และ วัชร จตุพร, (2564) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2)

เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุวุฒิการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตาม สัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมี ทัศนคติด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ หลากหลายตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มี พฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิตติชาม เจะหะ และนวรรตน์ ไชยมภู, (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การค้นคว้า อิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ การทดสอบค่าเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.58, S.D.=0.35) 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน.

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีพฤติกรรมกาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐรีย์ พุกพบสุข และจรรณี แก้วเอียน,(2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01.

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีพฤติกรรมกาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินตนา แสนภูวา, (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 61.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีพฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีความสามารถในการพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการจินตนาการเชิงสร้างสรรค์

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่ตายตัวจนเกินไป ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมบรรยากาศความสามัคคีเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของความร่วมมือเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2562: การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี. ภาครตร มาชานนท์. 2561
- นัยนา มุสิตัง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(6), 311-324.สำนักนายกรัฐมนตรี. 2561
- พัชร อินทาปัจ.(2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพงษ์ ฟองนวล.(2566).การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระเทพ พัดพรหม. (2566) *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วารี ทิพย์เนตร(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพรรณ ทาศรี (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข*.มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร .2567 *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
- วิจิตรา จาบวิจิตร และกฤษณก ดวงชาตม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 19(3), 119–127
- พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ศิริธร คุ่มดีทอง (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- บงกช วิจิตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัชฎากร อัครจันทร์(2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

GUIDELINES FOR ESTABLISHING BAN SAITHONG SCHOOL AS A HAPPY ORGANIZATION UNDER THE SAKAE0 PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ฐิติมา หันจัดการ¹, .สมชัย พุทธา²

Thitima Hanjatkan¹, Somchai Putta²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 20, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขจำแนกตามอายุ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย รวม 56 คน ระยะที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างความสุข เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคนทำงานมีความสุข รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านที่ทำงานน่าอยู่ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง คือ โรงเรียนบ้านไทรทองต้องมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการลดภาระงานซ้ำซ้อนผ่านระบบดิจิทัล นำ Digital Wellness program มาใช้ในการพัฒนาสุขภาวะบุคลากรอย่างตรงจุด จัดการอบรมครู แกนนำด้านสุขภาพจิตเพื่อสร้างระบบที่ปรึกษาที่พึ่งพาได้ ส่งเสริมกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity เพื่อสานสัมพันธ์ลดความตึงเครียดภายในองค์กร พร้อมทั้งปรับสภาพแวดล้อมและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟให้ครูได้พัฒนาตนเองและดูแลครอบครัวอย่างสมดุลควบคู่ไปกับการบูรณาการตัวชี้วัดด้านสุขภาวะเข้ากับแผนปฏิบัติการเพื่อวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน, คนทำงานมีความสุข

Abstract

The objectives of this research were: 1) Study the level of the Happy Workplace status of Ban Sai Thong School 2) Compare the levels of Happy Workplace status classified by age; and 3) to study guidelines for developing the school into a Happy Workplace organization. The sample group was divided into two phases: Phase 1 consisted of 56 teachers, personnel, and stakeholders, with the sample size determined using Krejcie and Morgan's formula and selected through simple random sampling. Phase 2 involved experts in happiness creation. The instruments used were a rating scale questionnaire. The reliability coefficient for the entire instrument is 0.97 and a semi-structured interview. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall Happy Workplace Level: The overall status of being a happy organization was at a high level. The aspect with the highest mean was "Happy Worker," followed by "Interpersonal Relations in the Workplace," and "Pleasant Work Environment," respectively. 2) Comparison by Age: The results indicated no significant differences in the Happy Workplace status when classified by age. 3) Guidelines for Development: The guidelines for transforming Ban Sai Thong School into a happy organization include focusing on reducing redundant workloads through digital systems and implementing "Digital Wellness program " to specifically improve personnel well-being. The school should provide training for mental health lead teachers to create a reliable peer-support system and promote "Happy Friday Micro-Activities" to strengthen relationships and reduce organizational stress. Furthermore, the school should improve the physical environment and adopt flexible management styles to prevent burnout, allowing teachers to balance professional development with family care. This should be integrated with wellness indicators in the operational plan to measure job satisfaction and organizational commitment tangibly.

Keywords: A happy organization, good working relationships, happy employees.

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) และรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแนวคิด “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างหลักประกันด้านสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้เรียน โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นกลไกสร้างความสำเร็จทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ยึดหลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความเก่ง ดี และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นฟันเฟืองหลักในการถ่ายทอดศักยภาพและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เขตพื้นที่แห่งแรงบันดาลใจ เรียนดี มีความสุข” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, (2568) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 เพื่อลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

เป้าประสงค์ของโรงเรียนบ้านไทรทองที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ 3R8C ควบคู่กับการพัฒนาครูให้มีความรู้และมีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษามาตรฐานความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านไทรทอง, 2567)

สภาพปัจจุบันโรงเรียนบ้านไทรทอง พบว่าสถานศึกษายังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคลากร โดยเฉพาะภาระงานสนับสนุนที่ซ้ำซ้อนและงานเอกสารจำนวนมากอันเนื่องมาจากการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ธุรการโดยตรง ส่งผลให้ครูไม่สามารถทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ช่องว่างระหว่างวัย ภายในองค์กรยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสารและการทำงาน นำไปสู่ความตึงเครียดภายในทีมและเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจจนนำไปสู่การขอย้ายสถานศึกษาในที่สุด (รายงานผลการประเมินตนเอง SAR ปี 2567, (2567))

ด้วยสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญในการนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของ ซึ่งประกอบด้วย ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านคนทำงานมีความสุข มาเป็นกรอบในการศึกษา (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2560)

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน่าอยู่ และด้านคนทำงานมีความสุข และ2) ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภัทรพล สายแวว, (2564))

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ชนิกานต์ แสงดี, 2566)

จากปัญหาข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาระดับและเปรียบเทียบของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองตามการรับรู้ จำแนกตามอายุ พร้อมทั้งแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางใน

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ให้กับฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันให้มีความสุขในการทำงานในบริบทของงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ
3. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทาง หมายถึง ทิศทางนโยบายเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสถานที่ในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการประกอบด้วย (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, (2560)

1. ที่ทำงานน่าอยู่ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู เน้นความเป็นครอบครัว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งเดียวกัน มีการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่อบอุ่นและมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อเป้าหมายในการทำงาน และทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นอิสระ มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีการจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด และปรับปรุงภูมิทัศน์ภายใน

สถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่ายุและมีสุนทรมายที่ดี จัดห้องเรียนและห้องทำงาน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานนั้นคือการจัดการเรียนการสอนให้แก่บุคลากรตามความต้องการและความเหมาะสม

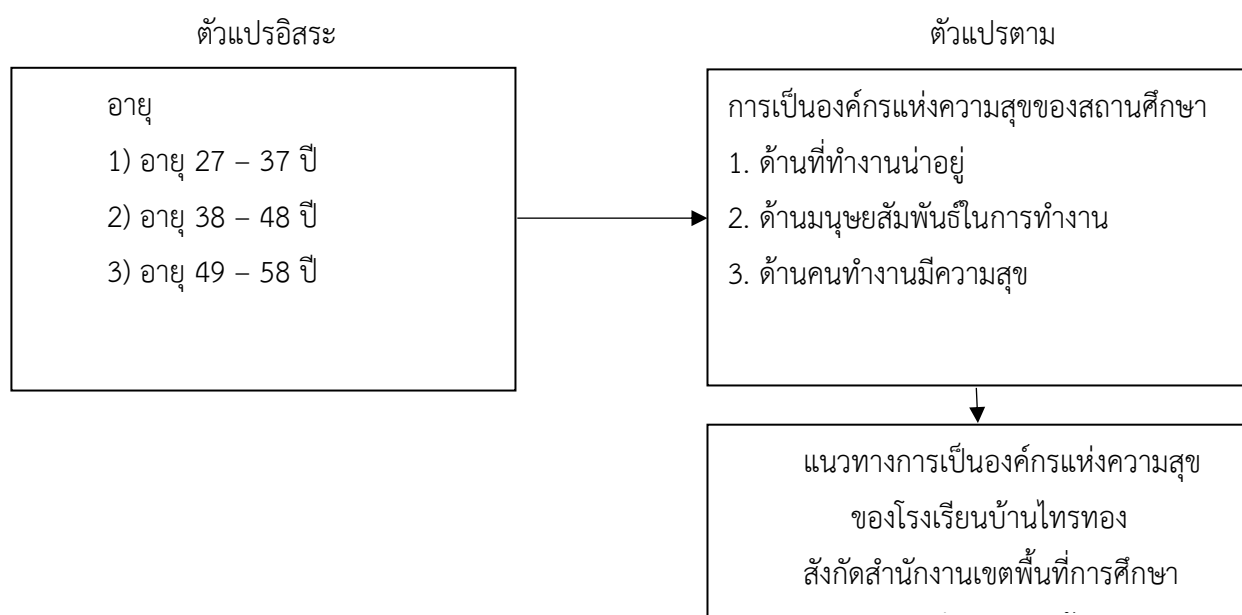
2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปรีกษาหารือ ชื่นชม สร้างขวัญและกำลังใจ ให้คำแนะนำที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน มีทักษะที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3. คนทำงานมีความสุข หมายถึง เป็นผู้ที่มีที่มีสภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอสามารถจัดสมดุลชีวิต ให้เวลากับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่นมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง รู้จักประมาณตน ใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้และฐานะทางเศรษฐกิจของตน มีการเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายจำเป็น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สนุกกับการทำงาน และพอใจในงานของตน รักการเรียนรู้ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานศึกษา และตระหนักได้ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 1 (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2560) สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังแสดงใน ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน Mixed methods research

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายผู้ปกครอง โรงเรียนบ้านไทรทอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน ใช้เทคนิควิธีคำนวณสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายพัฒนศักดิ์ เปลี่ยนรัมย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. นายโสภณ ผาสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังใหม่ ประธานศูนย์อำเภอวังสมบูรณ์ ได้รับรางวัล ครูดีศรีสระแก้ว สายบริหารสถานศึกษา
3. นายอนุพงศ์ โตเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทรทอง ได้รับรางวัล ครูดีศรีวังสมบูรณ์ สายบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ตามองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข 3 ด้าน ได้แก่ 1. ที่ทำงานน่าอยู่ 2. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน 3. คนทำงานมีความสุข และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ (ทดสอบสมมติฐาน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-way ANOVA)
3. การวิเคราะห์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตารางที่ 1. การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านที่ทำงานน้อย	4.17	0.75	มาก	3
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.44	0.52	มาก	2
ด้านคนทำงานมีความสุข	4.49	0.50	มาก	1
รวม	4.37	0.52	มาก	

จากตาราง การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37 , SD = .52) , เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ สูงที่สุดด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.49 , SD = .50) , รองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.44 , SD = .52) และต่ำที่สุดด้านที่ทำงานน้อย ($\bar{X}$ = 4.17, SD = .75)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านที่ทำงานน้อย	ระหว่างกลุ่ม	1.877	2	.938	1.734	.186
	ภายในกลุ่ม	28.685	53	.541		
	รวม	30.561	55			

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 2. (ต่อ)

ตัวแปรตาม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value.
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.162	2	.081	.292	.748
	ภายในกลุ่ม	14.744	53	.278		
	รวม	14.906	55			
ด้านคนทำงานมีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	.442	2	.221	.882	.420
	ภายในกลุ่ม	13.272	53	.250		
	รวม	13.714	55			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.437	2	.218	.793	.458
	ภายในกลุ่ม	14.603	53	.276		
	รวม	15.040	55			

จากตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้ศึกษาสนใจการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ต่อไป

ตอนที่ 3.แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผู้ศึกษาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analyst) จากคำสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ได้ผลสังเคราะห์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง พบว่า โรงเรียนบ้านไทรทองต้องมุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยการลดภาระงานซ้ำซ้อนผ่านระบบดิจิทัล นำ Digital Wellness มาใช้ในการพัฒนาสุขภาพบุคลากรอย่างตรงจุด จัดการอบรมครูแกนนำด้านสุขภาพจิตเพื่อสร้างระบบที่ปรึกษาที่พึ่งพาได้ ส่งเสริมกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity เพื่อสานสัมพันธ์ลดความตึงเครียดภายในองค์กร พร้อมทั้งปรับสภาพแวดล้อมและบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟให้ครูได้พัฒนาตนเองและดูแลครอบครัวอย่างสมดุล ควบคู่ไปกับการบูรณาการตัวชี้วัดด้านสุขภาพเข้ากับแผนปฏิบัติการเพื่อวัดผลความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ สูงที่สุดด้านคนทำงานมีความสุข รองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและต่ำที่สุดด้านที่ทำงานน้อย
2. แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผ่านการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ขณะเดียวกันสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ ชนิกันต์ แสงดี, (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านที่ทำงานน้อย และด้านคนทำงานมีความสุข และสอดคล้องกับ ภัทรพล สายแวว, (2564) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านสังคม 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านร่างกาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านศาสนา 6) ด้านการเงิน 7) ด้านครอบครัว และ 8) ด้านจิตใจ ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง จำแนกตามอายุไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง อยู่ในระดับ “มาก” ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุของครูที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง เนื่องจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริม

บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผ่านการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ขณะเดียวกันสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อยมีความรู้ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งความสุขในทิศทางที่คล้ายคลึงกันสอดคล้องกับ กิตติยา วรณวิจิตร, (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่ชื่อว่า อายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสาธิตีร์ ชีเรนทร, (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด ซึ่งว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัวและด้านสังคมดี มีค่า P-value มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ในด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคมดี ไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานตามโมเดล

1. ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ขั้นตอนนี้คือ การวางระบบดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาและฝ่าย IT ต้องร่วมกันสำรวจภาระงานที่ซ้ำซ้อน แล้วนำซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มเข้ามาช่วย เช่น ระบบเช็คชื่ออัตโนมัติ, ระบบรายงานออนไลน์ เพื่อคืนครูสู่ห้องเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรคัดเลือกครูที่มีทักษะการฟังและมนุษยสัมพันธ์ดีมาอบรมเป็น "ครูแกนนำด้านสุขภาพจิต" เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเบื้องต้น อีกทั้งกำหนดตัวชี้วัดเรื่องความสุขและความพึงพอใจลงในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีงบประมาณรองรับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการ (PROCESS) สถานศึกษาใช้ Digital Wellness program เช่น การนับก้าวเดิน การติดตาม การนอน หรือกิจกรรมแข่งขันเกี่ยวกับสุขภาพภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจผ่าน Gamification และ Dashboard แสดงผลแบบเรียลไทม์ และครูแกนนำที่ผ่านการอบรมจะเริ่มจัดระบบให้คำปรึกษาเพื่อนครูและจัดกิจกรรม Happy Friday Micro-Activity (กิจกรรมเล็กๆ 5-10 นาทีทุกวันศุกร์) เช่น การบำบัดด้วยเสียง การยืดเหยียดกล้ามเนื้อการฝึกสติ เพื่อให้สุขภาพกายและใจถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่กระทบภาระงาน

3. ผลผลิต (OUTPUT) การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง ครูจะมีพลังกายพลังใจที่ดีขึ้น เพราะภาระงานที่ไม่จำเป็นลดลงและมีคนคอยรับฟัง ลดภาวะหมดไฟ (Burnout Prevention) เกิดความสมดุลชีวิตและการทำงานครูสามารถทำหน้าที่แม่พิมพ์ของชาติ ควบคู่ไปกับการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ได้อย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความรักและความผูกพันพร้อมทุ่มเทให้กับการพัฒนาผู้เรียน อัตราการลาออก/ลาป่วยลดลง ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งสะท้อนผ่านตัวชี้วัดด้านสุขภาพที่วางไว้

3. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถอธิบายผลการศึกษาด้วยโมเดลการบริหารเชิงระบบตามแนวคิดของ Daniel Katz, และ Robert, L. Kahn, (2022) ได้ตามภาพที่ 1 ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 “โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง” พัฒนามาจากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาคำสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทองของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของศูนย์องค์กรสุขภาพ (2560, น.9) 1) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และ 3) ด้านคนทำงานมีความสุขสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผู้ศึกษาสร้างโมเดลเพื่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“โมเดลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนบ้านไทรทอง” เป็นโมเดลที่ผู้ศึกษาสังเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดการบริหารเชิงระบบ โดยจัดองค์ประกอบออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ทั้งนี้โมเดลดังกล่าว ได้มีการบูรณาการบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคลากรโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป
 1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
 2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารภาระงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามวุฒิการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารภาระงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจำแนกตามวุฒิการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วรรณวิจิตร. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. [ม.ป.พ.].
- ชนิกานต์ แสงดี. (2566). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภยงค์กร สุขภาวะ. (2560). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร ด้วย Happy Workplace Index. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สาธิตีร์ ธีรเนตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ABC จำกัด [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนบ้านไทรทอง. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2568). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. พิริทพวาน กราฟฟิค จำกัด.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน การศึกษากรุงเทพมหานคร

Innovative leadership of school administrators under the Education Department Bangkok Metropolitan Administration

Xuejian Su¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

Xuejian Su¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University¹, Thailand

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University², Thailand

Received: April 5, 2026 Revised: April 11, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 196 คน โดยการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ค่าที และค่า F

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครพบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การสร้างวิสัยทัศน์, การจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่

Abstract

This research aimed to 1) study the innovative leadership of school administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration Education Office, and 2) compare the innovative leadership of school administrators in schools Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration Education Office, classified by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 196 school administrators and teachers, selected using simple proportional random sampling based on the Krejcie and Morgan sampling table. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.92. Statistical analyses included mean and standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) An analysis of innovative leadership among school administrators in Bangkok Metropolitan Administration schools Metropolitan Administration Education Office showed that, overall, the level of opinion was moderate. 2) A comparative analysis of innovative leadership among school administrators in Bangkok Metropolitan Administration schools Metropolitan Administration Education Office found that, overall, school administrators of different ages did not differ significantly in their opinions regarding innovative leadership. 3) A comparative analysis of innovative leadership among school administrators in Bangkok Metropolitan Administration schools Metropolitan Administration Education Office found that, overall, school administrators with different levels of education differed significantly in their opinions regarding innovative leadership at the .01 statistical significance level. 4) A comparative analysis of innovative leadership among school administrators in Bangkok Metropolitan Administration schools Metropolitan Administration Education Office found that, overall, school administrators with different work experience did not differ significantly in their opinions regarding innovative leadership.

Keywords: Innovative leadership, Vision building, Modern technology and communication management

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills), การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการเรียนรู้, ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงการปรับตัวต่อการ

เปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจากภาครัฐที่มีความไม่แน่นอนสูง การศึกษาที่ดีในยุคปัจจุบันไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ หากแต่ต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะในยุคหลังโควิด-19 ที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างมากในกระบวนการเรียนรู้ (บริพัทธ์ สารผล , 2565) นอกจากนี้ การศึกษาที่ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการเรียนรู้แบบเน้นครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ (สุวัฒน์ คำดี , 2564) ในทำนองเดียวกัน ความคาดหวังของผู้เรียนในยุคใหม่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบการเรียนรู้ และคุณค่าในชีวิตส่วนบุคคล ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีระบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทใหม่นี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม (จิราภรณ์ หอมกลิ่น , 2566)

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารต้องเป็นภาพอนาคตของโรงเรียนที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารแปลงเป็นกลยุทธ์ได้ชัดเจน เช่น การกำหนดนโยบายส่งเสริมนวัตกรรม การสร้างระบบสนับสนุน และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดและทดลองนวัตกรรม ทำให้ทั้งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สอดคล้องกันและเกิดผลจริง (ฐิตินันท์ นันทะศรี , 2563)

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องกล้าคิด กล้าลอง เป็นแบบอย่างการเรียนรู้ร่วมสร้างและขับเคลื่อนทีมงานครูให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (นพรัตน์ มูลศรีแก้ว , 2563)

ผู้วิจัยเสนอว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมุ่งให้ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อวางแผน ตัดสินใจ และสื่อสารกับครูอย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูให้สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ (จิระศักดิ์ นามวงษ์ , 2561)

ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมสร้างสรรค์” ภายในองค์กร โดยการพัฒนาทีมครูและบุคลากรให้มีแนวคิดเปิดกว้าง กล้าคิด กล้าทำ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อก้าวข้ามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในอนาคต ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมเช่นนี้จะช่วยให้โรงเรียนเป็นแหล่งบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ยั่งยืน (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ , 2560)

การทำงานแบบ“หุ้นส่วนการพัฒนา (Developmental Partnership)”ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันวางแผน พัฒนา และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยใช้กลไกของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการกำหนดทิศทาง สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ประวิต เอรารวรรณ์ , 2565)

คำถามการวิจัย

1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ระดับใด

2.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2.เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ทักษะเฉพาะหรือบทบาทของผู้ผู้นำ ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่แตกต่าง เพื่อ พลิกผันสถานการณ์วิกฤตหรือปัญหาขององค์กรให้กลายเป็นช่องทางแห่งความสำเร็จ หรือการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยมีหน้าที่สำคัญคือการ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรักษาระดับความเติบโตให้มั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการ ประสานและใช้ประโยชน์จากความร่วมมือ ของเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Soares และ Gagliardi , 2018)

ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับสมรรถนะของโรงเรียน โดยสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนในฐานะองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารและพัฒนาผู้เรียน พร้อมกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการคิดค้นและทดลองสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ (เวียงวิวรรณ ทำทูล , 2557)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือการปลูกฝังค่านิยมรักนวัตกรรม สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในทีม และพัฒนาความสามารถในการค้นคว้า-ประยุกต์ใช้ความรู้ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ในองค์กรการศึกษา (เกรียงกานต์ กาญจนะโกสิน , 2561)

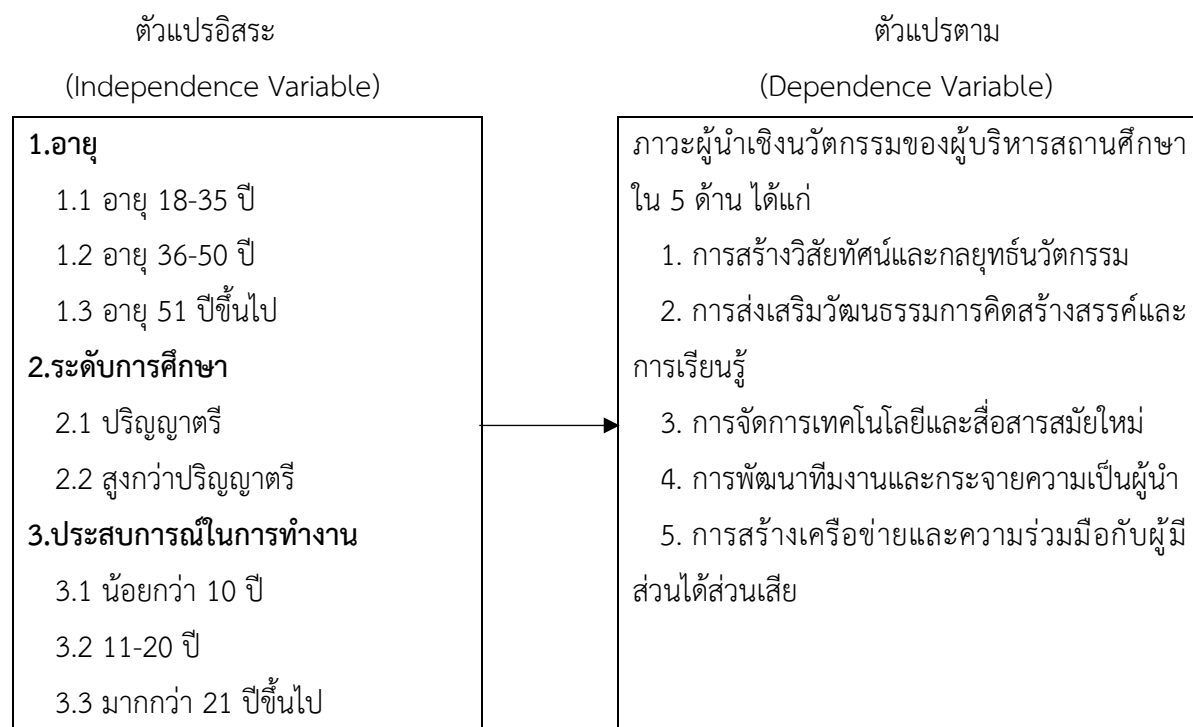
สาธิตสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเน้นว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา (สาธิต ทรัพย์รวงทอง , 2566)

การกระจายความเป็นผู้นำ (Distributed Leadership) เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงวิชาการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ซึ่งไม่เพียงช่วยลดภาระงานและความรับผิดชอบที่กระจุกอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในกระบวนการพัฒนาโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในบทบาทของตน และทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พนมพร จันทรปัญญา , 2563)

“เครือข่ายชุมชนความร่วมมือ” เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน โดยเน้นบทบาทผู้บริหารในการรวมภาคี (ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน อปท. หน่วยงานต่าง ๆ) ให้วางเป้าหมายร่วม วางแผนโครงการร่วม และติดตามประเมินผลร่วม ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน (สิริกาญจน์ กาญจนสุวรรณ , 2564)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1.) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม 2.) การส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ 3.) การจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ 4.) การพัฒนาทีมงานและกระจายความเป็นผู้นำ 5.) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 386 คน จาก 8 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 196 คน จาก 8 โรงเรียน ได้มาจากการเปิดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan, 1970) แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 196 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

3.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม	3.35	0.48	ปานกลาง	4
2. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้	3.37	0.47	ปานกลาง	2
3. ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่	3.37	0.46	ปานกลาง	2
4. ด้านการพัฒนาทีมงานและกระจายความเป็นผู้นำ	3.38	0.48	ปานกลาง	1
5. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.35	0.49	ปานกลาง	4
รวม	3.36	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงานและกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้และด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรมกับด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นวัตกรรม	อายุ 18-35 ปี	3.31	0.53	0.741	0.478
	อายุ 36-50 ปี	3.40	0.45		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.34	0.42		
	รวม	3.35	0.48		
2.ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความคิด สร้างสรรค์และการเรียนรู้	อายุ 18-35 ปี	3.32	0.49	0.769	0.465
	อายุ 36-50 ปี	3.41	0.48		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.36	0.44		
	รวม	3.37	0.47		
3.ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสาร สมัยใหม่	อายุ 18-35 ปี	3.33	0.53	0.569	0.567
	อายุ 36-50 ปี	3.38	0.41		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.42	0.41		
	รวม	3.37	0.46		
4.ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจาย ความเป็นผู้นำ	อายุ 18-35 ปี	3.33	0.51	0.617	0.541
	อายุ 36-50 ปี	3.41	0.50		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.39	0.37		
	รวม	3.38	0.48		
5.ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	อายุ 18-35 ปี	3.27	0.55	2.197	0.114
	อายุ 36-50 ปี	3.43	0.46		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.34	0.43		
	รวม	3.35	0.49		
รวม	อายุ 18-35 ปี	3.31	0.46	1.111	0.331
	อายุ 36-50 ปี	3.41	0.38		
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.37	0.33		
	รวม	3.36	0.41		

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($F = 1.111, p = 0.331$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์

และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($F = 0.741, 0.769, 0.569, 0.617, 2.197, p = 0.478, 0.465, 0.567, 0.541, 0.114$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	SD	t	p-value
1.ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นวัตกรรม	ปริญญาตรี	3.26	0.44	-4.238**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	0.50		
2.ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความคิด สร้างสรรค์และการเรียนรู้	ปริญญาตรี	3.26	0.46	-5.025**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	0.41		
3.ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสาร สมัยใหม่	ปริญญาตรี	3.26	0.43	-5.187**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	0.44		
4.ด้านการพัฒนาทีมงานและการ กระจายความเป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	3.27	0.45	-4.927**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.47		
5.ด้านการสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปริญญาตรี	3.26	0.48	-4.11**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	0.46		
รวม	ปริญญาตรี	3.26	0.38	-5.597**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.59	0.38		

หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($t = -5.597, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($t = -4.238, -5.025, -5.187, -4.927, -4.11, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นวัตกรรม	น้อยกว่า 10 ปี	3.39	0.46	0.523	0.594
	11-20 ปี	3.31	0.50		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.38	0.47		
	รวม	3.35	0.48		
2. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมความคิด สร้างสรรค์และการเรียนรู้	น้อยกว่า 10 ปี	3.32	0.46	2.456	0.088
	11-20 ปี	3.33	0.50		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.49	0.43		
	รวม	3.37	0.47		
3. ด้านการจัดการเทคโนโลยีและ สื่อสารสมัยใหม่	น้อยกว่า 10 ปี	3.36	0.39	1.061	0.348
	11-20 ปี	3.33	0.49		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.44	0.47		
	รวม	3.37	0.46		
4. ด้านการพัฒนาทีมงานและการ กระจายความเป็นผู้นำ	น้อยกว่า 10 ปี	3.37	0.43	0.854	0.427
	11-20 ปี	3.34	0.49		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.45	0.51		
	รวม	3.38	0.48		
5. ด้านการสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	น้อยกว่า 10 ปี	3.34	0.47	0.855	0.427
	11-20 ปี	3.31	0.53		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.42	0.46		
	รวม	3.35	0.49		
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	3.35	0.36	1.287	0.278
	11-20 ปี	3.32	0.43		
	มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3.44	0.41		
	รวม	3.36	0.41		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($F = 1.287, p = 0.278$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริม

วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (($F = 0.523, 2.456, 1.061, 0.854, 0.855, p = 0.594, 0.088, 0.348, 0.427, 0.427$)) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้และด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรมกับด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

2.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($F = 1.111, p = 0.331$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($F = 0.741, 0.769, 0.569, 0.617, 2.197, p = 0.478, 0.465, 0.567, 0.541, 0.114$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

3.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($t = -5.597, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($t = -4.238, -5.025, -5.187, -4.927, -4.11, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

4.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าสถิติ ($F = 1.287, p = 0.278$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ ด้านการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($F = 0.523, 2.456, 1.061, 0.854, 0.855, p = 0.594, 0.088, 0.348, 0.427, 0.427$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และมีการพัฒนาทีมงานและการกระจายความเป็นผู้นำพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์กร และมีการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ และมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บริหารสามารถกำหนดทิศทางพัฒนาองค์กรในอนาคตอย่างชัดเจน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1.) การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นวัตกรรม 2.) การส่งเสริมวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ 3.) การจัดการเทคโนโลยีและสื่อสารสมัยใหม่ 4.) การพัฒนาทีมงานและกระจายความเป็นผู้นำ 5.) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ระบบการศึกษากับการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคต. *วารสารการบริหารการศึกษาและวิจัย*, 6(2), 89–98. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/edubr/article/view/262586>
- สุวัฒน์ คำดี. (2564). การปรับบทบาทครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 42(2), 153–170. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KKUCOJ/article/view/255789>
- จิราภรณ์ หอมกลิ่น. (2566). แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์*, 25(1), 33–49. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pbru/article/view/266749>
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. เข้าถึงจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=57632233110
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: แนวคิดและใหม่ทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีต เอรารวรรณ์. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- Soares, L., Gagliardi, J. S., Wilkinson, P. J., & Hughes, S. L. (2018). Innovative Leadership.
- เวียงวิวรรณ ท่ามูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. เข้าถึงจาก https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_635956.pdf
- พนมพร จันทรปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริกาญจน์ กาญจนสุวรรณ. (2564). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายชุมชนความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

Academic Administration of School Administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

QiuHong Chen¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

QiuHong Chen¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand²

Received: April 11, 2026 Revised: April 15, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 314 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ,การนิเทศการศึกษา, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the academic administration of school administrators and 2) compare the academic administration of school administrators classified by educational qualifications and work experience. The sample consisted of 314 school administrators and teachers, selected using simple random sampling with proportionality using the Krejcie-Morgan

table. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Statistical analysis included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) The analysis of the academic administration practices of school administrators showed an overall level of opinion at a high level. 2) The analysis comparing the academic administration practices of school administrators categorized by educational level showed a statistically significant difference (.01). 3) The analysis comparing the academic administration practices of school administrators categorized by work experience showed no significant difference overall.

Keywords : Academic administration, educational supervision, School curriculum development

บทนำ

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดและประเด็นการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน เช่น อิงอร บัวขจร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูงสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (อิงอร บัวขจร, 2566)

ภารกิจด้านการพัฒนาหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมการวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อเตรียมงบประมาณ การวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตร การวางแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การเตรียมบุคลากร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตร การจัดประชุมสัมมนา การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบ(ชรินทร์ เวชโอสถ, 2558)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกลไกที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศไทย โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาที่เป็นบริบทจริงของโรงเรียน เช่น ปัญหาความเครียด ความกังวลใจจากภาระงาน ครูจึงสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสดงความคิดเห็น และสะท้อนแนวปฏิบัติร่วมกันได้ กระบวนการ PLC ที่มีประสิทธิผลในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ เล่าเรื่องตามลำดับ (storytelling) สะท้อนแนวคิด (reflection) ลงมือปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) สรุปกิจกรรม (summarization) โดยที่สภาวะที่เอื้อต่อความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ครูรู้สึกปลอดภัย มีบรรยากาศเชิงบวก ให้ความสำคัญต่อการแลกเปลี่ยนความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้เวลาในการดำเนินกิจกรรม PLC อย่างเพียงพอ ผลจากงานนี้ชี้ว่า PLC ไม่ใช่แค่กิจกรรมเสริมแต่สามารถเป็นวัฒนธรรมภายในโรงเรียนที่ยั่งยืนและมีผลต่อการพัฒนาการสอนและการศึกษาของผู้เรียนได้จริง(สุพรรณิการ์ ชนะนิล , ธีรชัย เนตรณอมศักดิ์, 2566)

การบริหารงานวิชาการ ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ การที่ผู้บริหารส่งเสริมครูสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับตัวชี้วัด ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีมาตรฐานและประเมินตามสภาพจริง ดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ควบคุม ติดตามการประเมินผลและ

นำผลการประเมินมาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน และจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์และผล การเรียนจากสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น(เจริญพงศ์ คงทน, 2558)

จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ คือ ต้องการพัฒนาครูเป็นสำคัญ เพราะเชื่อว่าครูเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และครูจะเป็นผู้นำกระบวนการต่างๆ มาสู่การ ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริม เพื่อที่จะให้ครูได้เกิด การพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ จนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองได้ และพร้อมที่จะนำ ความรู้ ความสามารถที่มีนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาศึกษา อันจะส่งผลให้ กระบวนการหรือวิธีการสอนของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของคณะครูในโรงเรียนอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และตามอุดมการณ์และหลักการ จัด การศึกษาของชาติ โดยความร่วมมือ ร่วมใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานร่วมกัน(รัตนพร คงกุลทอง, 2557)

สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง งานบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหา ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี โดยเป็นการบริหารทางด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ให้กับ นักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ผู้มีความประสงค์จะใช้สื่อทัศนูปกรณ์เหล่านั้น และยังรายงานด้านการวางแผน การผลิต การทดลองใช้ การประเมินผล วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยแบ่งประเภทของสื่อการเรียนรู้เป็น 3 ประเภท โดยแบ่งตามความสามารถ และ ลักษณะได้ดังนี้ 1) สื่อทัศนวัสดุ ได้แก่ ภาพ วัสดุลายเส้นวัสดุมีทรง 2) สื่อ เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ วีดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง เครื่องฉาย สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซีดีรอม อินเทอร์เน็ตและอื่นๆ 3) กิจกรรม โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การจัด สถานการณ์จำลอง(ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555)

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งถือเป็นพันธกิจสำคัญและเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา (สุชาติ ศิริสุวรรณ, 2554)

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา (ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ, 2563)

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม โดยร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งรวมถึงการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังครอบคลุมการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร (กิตติพงษ์ กาญจน์สำโรง, 2558)

การพัฒนาศักยภาพครูผ่านการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ผลการวิจัยยืนยันว่า เมื่อครูได้รับการส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง ครูสามารถพัฒนาทั้งการสอนและทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงวิชาชีพ ทำให้เกิดความตระหนักถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเห็นความสำคัญของการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (เสาวณีย์ ชูศรี, 2564)

การวัดผล คือกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนถึงปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะที่ต้องการวัด (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2552)

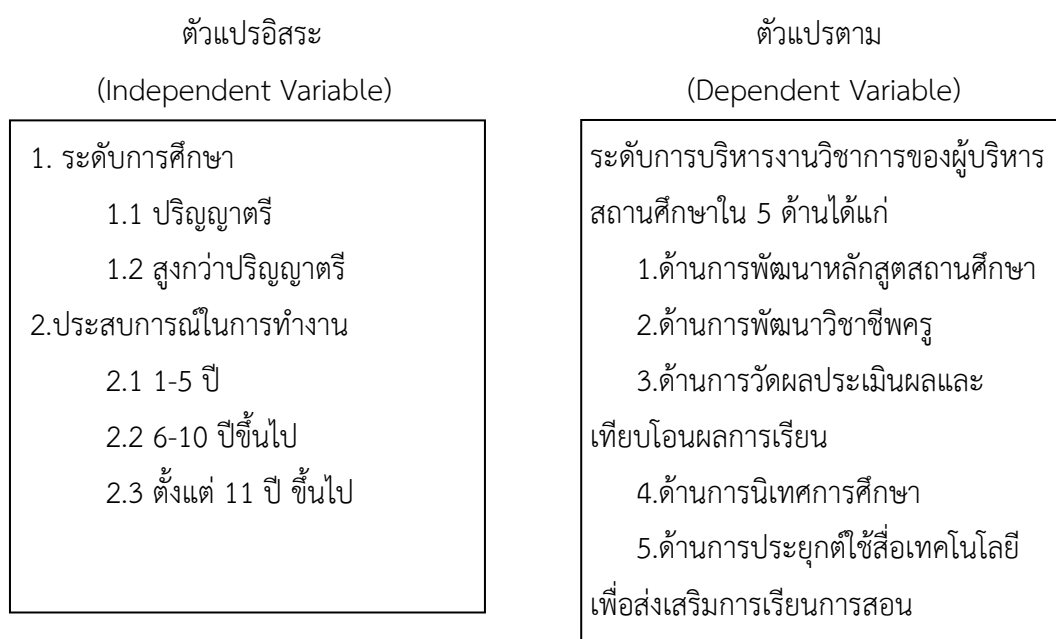
การนิเทศการศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องจัดระบบ การนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการ นิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ ผลิต จัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนการสอนในการพัฒนา งานวิชาการตลอดจนการวางแผนการจัดหาสื่อ การประเมินผลการใช้สื่อ

นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษาและการบริหาร งานวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของครูด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมถึงการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กิตติพงษ์ กาญจนสำเร็จ, 2558)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนำมาสรุปองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการนิเทศการศึกษา 5. ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,540 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 314 คน จาก 93 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนอำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 314 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples
 - 2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.80	0.69	มาก	1
2.ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	3.79	0.73	มาก	3
3.ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	3.78	0.70	มาก	4
4.ด้านการนิเทศการศึกษา	3.78	0.72	มาก	4
5.ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน	3.80	0.68	มาก	1
รวม	3.79	0.62	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำราระดับการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	p-value
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ปริญญาตรี	3.57	0.67	-9.199**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	0.52		
2.ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	ปริญญาตรี	3.56	0.73	-8.799**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.19	0.55		
3.ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	ปริญญาตรี	3.54	0.68	-9.212**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.53		
4.ด้านการนิเทศการศึกษา	ปริญญาตรี	3.53	0.66	-9.856**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	0.61		
5.ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน	ปริญญาตรี	3.61	0.66	-7.079**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.13	0.58		
รวม	ปริญญาตรี	3.56	0.59	-10.326**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.46		

**p<.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีค่า ($t = -10.326, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา,ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู,ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน,ด้านการนิเทศการศึกษา,ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอนมีค่า ($t = -9.199, -8.799, -9.212, -9.856, -7.079, p = .000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่าง 5-10 ปี	3.82	0.69	0.100	0.905
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.80	0.67		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.77	0.72		
	รวม	3.80	0.69		
2.ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	ระหว่าง 5-10 ปี	3.86	0.75	0.701	0.497
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.78	0.70		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.74	0.75		
	รวม	3.79	0.73		
3.ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่าง 5-10 ปี	3.74	0.72	0.799	0.451
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.84	0.66		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.75	0.73		
	รวม	3.78	0.70		
4.ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่าง 5-10 ปี	3.77	0.75	0.31	0.733
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.82	0.70		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.75	0.72		
	รวม	3.78	0.72		
5.ด้านการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน	ระหว่าง 5-10 ปี	3.80	0.73	0.058	0.944
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.82	0.61		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.78	0.72		
	รวม	3.80	0.68		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการ	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
รวม	ระหว่าง 5-10 ปี	3.80	0.65	0.213	0.808
	ระหว่าง 6-10 ปี	3.81	0.58		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.76	0.65		
	รวม	3.79	0.62		

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.213, p = 0.808$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($F = 0.100, p = 0.905$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ($F = 0.701, p = 0.497$) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($F = 0.799, p = 0.451$) ด้านการบริหารวิชาการ ($F = 0.31, p = 0.733$) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ($F = 0.058, p = 0.944$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน และ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการจัดหาและใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาพรณ์ พิลาดรัมย์, (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ และ 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบ

ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษาและด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกำหนดสาระการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน สร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสมรรถนะและการปรับตัวของครู มี การพัฒนาครูอย่างยั่งยืนและยกระดับคุณภาพการศึกษา กำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติครอบคลุมพุทธิพิสัย จิต พิสัย ทักษะพิสัย ส่งเสริมการใช้เครื่องมือวัดผลครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ช่วยให้ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและ องค์กรต่าง ๆ ในการจัดหาและใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อีรพงษ์ ก้านพิกุล, (2557) ได้ ทำการศึกษา การบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหาร ส่วน จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า 1. การ บริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน วิชาการ ด้านบริหารจัดการหลักสูตร ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการ ประเมินผล ตามลำดับ และ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนอนุบาล เมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านการวางแผน งาน วิชาการด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการ จัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.213, p = 0.808$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำหนดสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน สร้าง ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสมรรถนะและการปรับตัวของครู มีการพัฒนาครูอย่างยั่งยืนและยกระดับคุณภาพ การศึกษา กำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย ส่งเสริมการใช้เครื่องมือวัดผล ครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อย่างแท้จริง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการจัดหาและใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ หทัยชนก ปัญญา, (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน จำแนกตามอำเภอที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) หาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ที่ควรพัฒนา คือ มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ การพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในการจัดหาและใช้เทคโนโลยี และกำหนดสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสมรรถนะและการปรับตัวของครูและมีการพัฒนาครูอย่างยั่งยืนและยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เครื่องมือวัดผลครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และ กำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติครอบคลุมพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

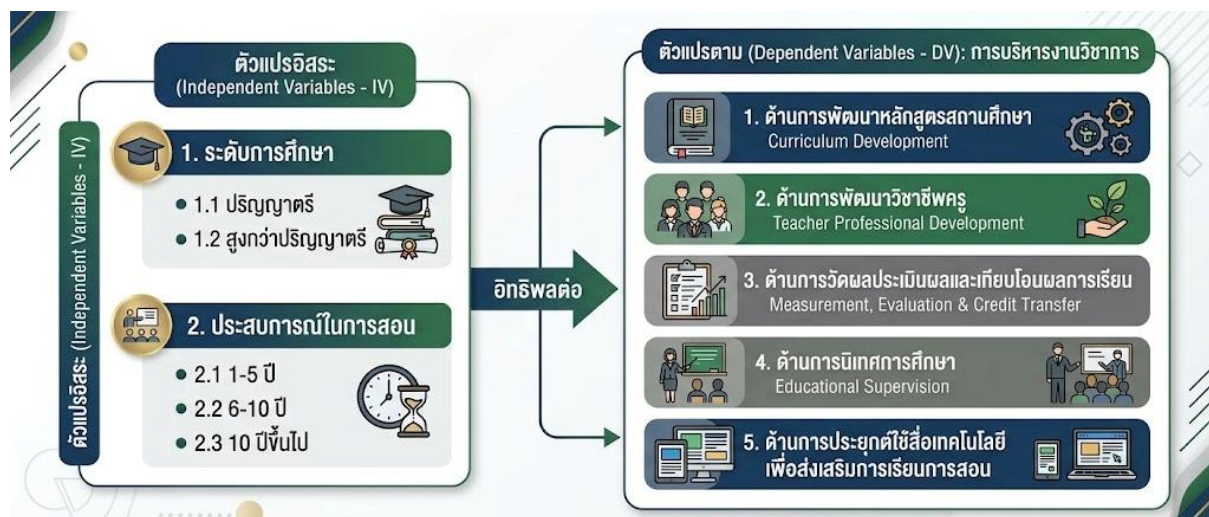
2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับส่งเสริมการกำหนดระเบียบและจัดทำหลักฐานการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบูรณาการ การอบรม การนิเทศ การใช้เทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษาศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การเรียนการสอน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- อิงอร บัวขจร, (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชรินทร์ เวชโอสถ. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุพรรณิการ์ ชนะนิล, และ อธิชัย เนตรนอมศักดิ์, (2566). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับการพัฒนาวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษาไทย*, วารสารศึกษาศาสตร์. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edujournal>
- เจริญพงศ์ คงทน, (2558). *การบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล รวมถึงการเทียบโอนผลการเรียนในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รัตนพร คงกุลทอง, (2557). *การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- สุชาติ ศิริสุวรรณ. (2554). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพสถานศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/>

- กิตติพงษ์ กาญจน์สำเร็จ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เสาวณีย์ ชูศรี, (2564) การพัฒนาศักยภาพครูผ่านการวิจัยในชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สืบค้น
จาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติพงษ์ กาญจน์สำเร็จ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก <https://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- สุภาพรณ์ พิลาธรรมย์. (2557). การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ธีรพงษ์ ก้านพิกุล. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- หทัยชนก ปัญญา. (2558). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร



ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
Information technology skills in the 21st century among school administrators
under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Yumei Liu¹, พิมพฤติ เทียงรักดี²

Yumei Liu¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 9, 2026 Revised: April 14, 2026 Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 314 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าที่ทดสอบ สถิติทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01 3) ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ; เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสบการณ์, การศึกษา

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of 21st-century information technology skills among school administrators, and 2) compare the 21st-century information technology skills of school administrators categorized by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 314 school administrators and teachers. The research instrument was a checklist with a reliability coefficient of 0.93. Statistical tests used for hypothesis testing included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results showed that: 1) The analysis of 21st-century information technology skills among school administrators revealed an overall high level of opinion; 2) The comparison of 21st-century information technology skills among school administrators showed a statistically significant difference among school administrators with different educational levels; and 3) The analysis of 21st-century information technology skills among school administrators showed a statistically significant difference among school administrators with different work experience.

Keywords ; Information technology, school administrators, experience, education.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง (UNESCO, 2015) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีสมรรถนะและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ การจัดการระบบงาน และการพัฒนาครูและนักเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Trilling & Fadel, 2009)

กรอบสมรรถนะทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Learning: P21, 2019) ได้กำหนดให้ทักษะด้าน ICT เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ผู้เรียนและผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในประเทศไทยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ เช่น ขาดความมั่นใจในการใช้โปรแกรมและระบบสารสนเทศ

การบูรณาการเทคโนโลยีกับงานวิชาการและงานบุคคลยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนทักษะการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ยังอยู่ในระดับปานกลาง (วรารณ พูลเกษ, 2562; นางลักขณ์ บุญญาศิริ, 2563)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนมากที่ต้องรับมือกับความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ICT แห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จึงมีความสำคัญในการสะท้อนระดับทักษะที่แท้จริงของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน เช่น การเน้นกระบวนการ (Process) และ ความร่วมมือ

(Cooperation) เป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร โดยกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling) (สัมมา รณินทรีย์, 2553; นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2557; Hoy & Miskel, 2001)

การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)การบริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์การทั่วไป เนื่องจากเกี่ยวข้องกับ “คน” เป็นหลัก โดยเฉพาะผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายด้านความสามารถ ความต้องการ และพฤติกรรม ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สัมมา รณินทรีย์, 2553)นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณภาพในระยะยาว เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบและต่อเนื่อง (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2557)

หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การวางแผนอย่างเป็นระบบ การจัดโครงสร้างองค์การและการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชาญชัย อาจิณสมจาร, 2550; สัมมา รณินทรีย์, 2553) นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังต้องยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา (ประภาพรณ รักเลี้ยง, 2556)

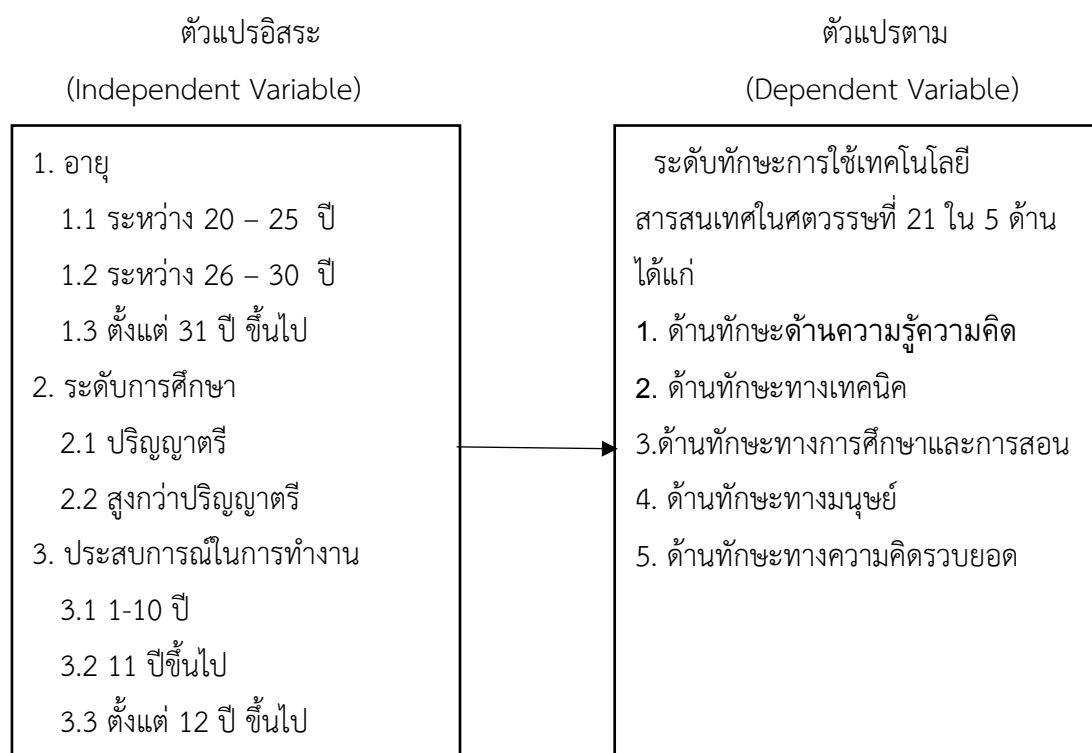
ทักษะการบริหารหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการได้จำแนกทักษะสำคัญออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ เครื่องมือ และวิธีการเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งเป็นความสามารถในการมองภาพรวม วิเคราะห์สถานการณ์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Katz, 1995; Drake & Roe, 1986) โดยทักษะทั้งสามด้านนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ แต่มีการใช้ในสัดส่วนที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับต้นมักใช้ทักษะด้านเทคนิคมาก ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะเน้นทักษะด้านความคิดรวบยอดมากกว่า เพื่อกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารที่ครอบคลุมทั้งด้านเทคนิค มนุษย์สัมพันธ์ และความคิดรวบยอด รวมถึงทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทักษะด้านเทคนิคเป็นความสามารถในการใช้ความรู้และเครื่องมือในการบริหารงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานวิชาการ และการจัดการทรัพยากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสาร และการจูงใจบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน (จันทร์านี สงวนนาม, 2553) ส่วนทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ มองภาพรวมขององค์กร และกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหา บริหารความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา (Drake & Roe, 1986)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ประกอบด้วย 1)ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด 2)ด้านทักษะทางเทคนิค 3)ด้านทักษะทางเทคนิค 4)ด้านทักษะทางมนุษย์ และ 5)ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ประกอบด้วย 1)ทักษะด้านความรู้ความคิด 2)ด้านทักษะทางเทคนิค 3)ด้านทักษะทางเทคนิค 4)ด้านทักษะทางมนุษย์ และ 5)ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนวัดบัวขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 314 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1.ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด	3.82	0.48	มาก	2
2.ด้านทักษะทางเทคนิค	3.79	0.41	มาก	4
3.ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	3.77	0.43	มาก	5
4.ด้านทักษะทางมนุษย	3.80	0.43	มาก	3
5.ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด	3.86	0.51	มาก	1
รวม	3.81	0.42	มาก	

จากตารางที่1 ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะทางการศึกษา และการสอน อยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = 3.77)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	p-value
1.ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด	ปริญญาตรี	3.55	0.53	-5.389**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	0.18		
2.ด้านทักษะทางเทคนิค	ปริญญาตรี	3.58	0.49	-0.414**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	0.05		
3. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	ปริญญาตรี	3.63	0.54	-0.291**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.92	0.21		
4.ด้านทักษะทางมนุษย	ปริญญาตรี	3.56	0.48	-0.473**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.18		
5. ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด	ปริญญาตรี	3.57	0.56	-0.591**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	0.16		
รวม	ปริญญาตรี	3.58	0.49	-0.462**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.09		

**p<.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่า ($t=-0.462$, $p=.000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด, ด้านทักษะทางเทคนิค, ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน, ด้านทักษะทางมนุษย์, ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ($t=-5.389$, -0.414 , -0.291 , -0.473 , -0.591 , $p=.000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด	1-10 ปี	3.25	0.51	213.126**	.000
	11 ปีขึ้นไป	4.01	0.16		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4.13	0.23		
	รวม	3.82	0.48		
2.ด้านทักษะทางเทคนิค	1-10 ปี	3.29	0.46	242.803**	.000
	11 ปีขึ้นไป	3.99	0.05		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	3.99	0.08		
	รวม	3.79	0.41		
3. ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน	1-10 ปี	3.34	0.50	129.199**	.000
	11 ปีขึ้นไป	3.89	0.22		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4.08	0.19		
	รวม	3.77	0.43		
4.ด้านทักษะทางมนุษย์	1-10 ปี	3.28	0.46	216.492**	.000
	11 ปีขึ้นไป	4.01	0.13		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4.01	0.20		
	รวม	3.80	0.43		
5. ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด	1-10 ปี	3.26	0.53	211.313**	.000
	11 ปีขึ้นไป	4.09	0.19		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4.15	0.21		
	รวม	3.86	0.51		
รวม	1-10 ปี	3.29	0.46	269.336**	.000
	11 ปีขึ้นไป	4.00	0.04		
	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	4.07	0.12		

** $p<.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม ค่าสถิติ ($F=269.34, p = .000$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด, ด้านทักษะทางเทคนิค, ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอน, ด้านทักษะทางมนุษย์, ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด, มีค่า ($F=213.13, 242.80, 129.20, 216.50, 211.31, p=.000$) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รชฏ ทนวัฒนา, (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านทักษะทางความรู้ความคิด ด้านทักษะทางการศึกษาและการสอนด้านทักษะทางเทคนิค ด้านทักษะทางมนุษย์ และด้านทักษะทางความคิดรวบยอด และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 196 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางความคิดรวบยอด 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า (1) ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (2) ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเขตบึงกุ่มสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักเหตุผล ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเฉพาะด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักการ ผู้บริหารสามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคน ได้อย่างดี ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักเหตุผล สามารถใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเฉพาะด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักการ สามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคน ได้อย่างดี สามารถมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักเหตุผล ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเฉพาะด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักการ ผู้บริหารสามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคน ได้อย่างดี ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital Literacy Skills) ควบคู่กับทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมผกา ธรรมสิทธิ์, (2554) ที่กล่าวว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความสามารถสำคัญของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักเหตุผล ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเฉพาะด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักการ ผู้บริหารสามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคน ได้อย่างดี ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะทักษะด้านภาวะผู้นำและการใช้เทคโนโลยี สามารถเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานจริง ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของทักษะเทคนิคที่ผู้บริหารต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองภาพรวมโดยการวิเคราะห์สถานการณ์เชิงระบบ
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถใช้ทักษะการตัดสินใจที่เป็นไปตามหลักเหตุผล
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคนได้อย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสามารถ บริหารจัดการชั้นเรียน และ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน หรือ ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เฉพาะด้านได้อย่างถูกต้องในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถ สร้างความสัมพันธ์ และ ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มคน ได้อย่างดีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 1)ด้านทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ด้านทักษะทางเทคนิค 3)ด้านทักษะทางเทคนิค 4)ด้านทักษะทางมนุษย์ และ 5) ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2561 (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ณัฐภูมิ กิจรุ่งเรือง. (2563). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตินา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2556). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

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

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2559). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). *การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี แยมกสิกร. (2561). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

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

พริกหวานกราฟฟิค.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2562). *ครูยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: 9119

เทคนิคพรินติ้ง.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Motivation of teachers in schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

Tingting Hu¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

Tingting Hu¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 9, 2026 Revised: April 14, 2026 Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 296 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of work motivation among teachers in educational institutions and 2) compare the work motivation of teachers in educational institutions classified by educational level and work experience. The sample consisted of 296 school administrators and teachers, selected using the Krejcie-Morgan table and then randomly sampled using proportional simple random sampling. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.99. The statistical methods used to analyze the data included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) An analysis of teachers' work motivation in educational institutions showed an overall high level of opinion. 2) A comparative analysis of teachers' work motivation in educational institutions, categorized by educational level, showed a statistically significant difference .01 levels between school administrators and teachers with different educational. 3) A comparative analysis of teachers' work motivation in educational institutions, categorized by work experience, showed statistically significant differences .01 levels in teachers' work motivation.

Keywords: Motivation, performance, school administrators, district education office.

บทนำ

เมื่อบทบาทของครูเปลี่ยนแปลงไป ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณค่ามากกว่าครูในศตวรรษที่ 20 โดยจะเปลี่ยนจากการสอนไปสู่การเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ครูถือเป็นบุคลากรหลักในการจัดการศึกษา เนื่องจากทำหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ทักษะ และคุณธรรมให้นักเรียน การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจภายในในการทำงาน เพราะแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน และกระทบต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (อนันต์ เกื่อนเนาว์, 2018)

การวิจัยจำนวนมากพบว่า ครูโดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สุนทรี มณีเขียว และศิริรัตน์ ทองมีศรี, (2025) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการวิจัย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ครูในสังกัด สพฐ. เขตมัธยมฯ เขต 1 ก็มีแรงจูงใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .858$) ตั้งแต่ผลวิจัยเหล่านี้ชี้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของครูมาก ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะศึกษารายละเอียดเชิงลึกต่อการบริหารงานบุคคลในบริบทต่าง ๆ เช่น ระบบการพัฒนาอาชีพ สวัสดิการ การประเมินผล และการสร้างขวัญกำลังใจ มีบทบาทต่อแรงจูงใจของครูอย่างไร เพื่อใช้พัฒนานโยบายเชิงปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา (สายสุณีย์ ตะเภาทอง และ กฤษณ์ กิตติฐานัส, 2567)

นอกจากกรุงเทพฯ งานวิจัยในจังหวัดชุมพร พบว่าแรงจูงใจของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนถึง 39.5% และเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้กำลังใจ การยกย่องครู และสนับสนุนวิทยฐานะ (พัลลภจิระโร, 2020) ในเชิงลึก งานที่ศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษากรุงเทพฯ ก็พบแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเฉพาะปัจจัยเชิงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยอนามัยในที่ทำงาน เช่น สถานะของอาชีพ (ทัศนัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณจิรพัฒน์ธนธร, 2020)

ในสำนักงานเขตห้วยขวาง กล่าวว่าแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการวิจัยในมหาสารคาม พบว่า ครูมีแรงจูงใจสูง โดยเฉพาะด้านความสำเร็จ ความสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม ผลวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครูและส่งผลต่อคุณภาพ การวิจัยอย่างชัดเจน งานวิจัยในหัวข้อนี้จึงมุ่งเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการวิจัยและประสบการณ์ในการทำงาน (สุนีย์ ฤทธิธำพรหม อรุสา พรหมทาและวรวรรณ อุบลเลิศ, 2014)

ปัจจัยเชิงจูงใจด้านความสำเร็จไม่เพียงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของครู แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างระบบสนับสนุนองค์กร การให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อ

การพัฒนาผลงาน ซึ่งทั้งหมดช่วยให้ครูสามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สุนีย์ รัตนบัวพงศ์, 2565)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ครูที่มองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะหรือการได้รับโอกาสทางการวิจัยเพิ่มเติม จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ความมั่นคงด้านรายได้และตำแหน่งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูรู้สึกสบายใจและมีพลังในการทำงานมากขึ้น (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2562)

สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับความสำเร็จ, ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ และอาวุโสในองค์กร โดยพบว่า การยอมรับความสำเร็จมีผลต่อความสามารถในการปรับตัวและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Meng, L. Y., 2026)

บรรยากาศและความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ (Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., et al., 2003)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดอยู่ในระดับความต้องการขั้นพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งหากไม่สามารถตอบสนองได้ บุคลากรจะไม่สามารถก้าวไปสู่ความต้องการขั้นสูง เช่น ความสำเร็จหรือการยอมรับได้ ดังนั้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในระยะเริ่มต้น (Maslow, 1970)

คำถามการศึกษา

- 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
- 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
- 2.เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Mover (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า to move อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) แรงจูงใจ เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาและการจัดการที่สำคัญ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจมักให้ความสำคัญทั้งกับสิ่งเร้าภายในและภายนอก ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หากปราศจากแรงจูงใจมนุษย์ก็อาจไม่ต่างอะไรจากหุ่นยนต์ที่เคลื่อนไหวตามคำสั่งหรือทำตามความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายประการย่อมไม่เกิดขึ้นเลยถ้าไม่มีแรงจูงใจ (ธร สุนทรายุทธ, 2556) ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชาในการทำให้บุคคลใช้กำลังใจและกำลังกายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Luthans, 1989)

แรงจูงใจคือกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความต้องการซึ่งทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจมีหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้นำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2554)

นำเสนอทฤษฎี Self-Determination Theory (SDT) ซึ่งเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายใน โดยชี้ว่าการที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเอง แสดงความสามารถ และประสบความสำเร็จในการทำงานจะช่วยเพิ่มความรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Deci & Ryan, 1985)

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพครุอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลการสอนและประสิทธิภาพงาน อีกทั้งยังจัดให้มีระบบการจ้างงานและสวัสดิการที่มั่นคงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความกังวลในด้านอาชีพ ทำให้ครูมีแรงจูงใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน., 2020)

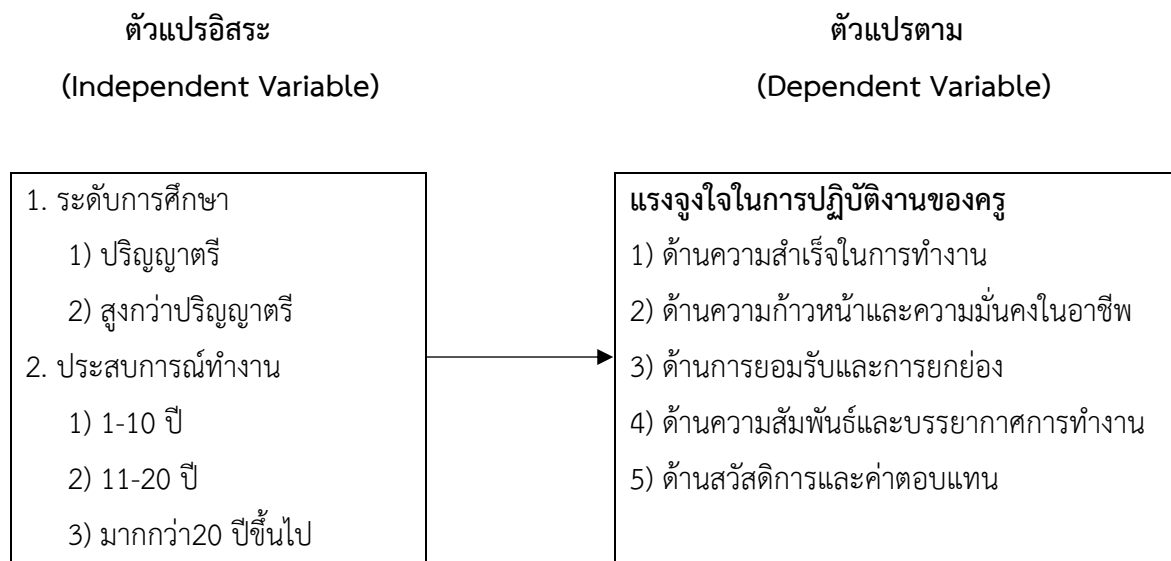
การได้รับการยอมรับและการยกย่อง (recognition) จัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (motivators) ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน หรือการได้รับรางวัลเชิงสัญลักษณ์ เช่น เกียรติบัตรและคำกล่าวชมเชย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานและพร้อมที่จะพัฒนาผลงานต่อไป ดังนั้น recognition จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความสำเร็จและความทุ่มเทในการทำงาน (Herzberg, 1959)

บรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและเป็นมิตร ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและประสิทธิภาพการสอน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยลดความตึงเครียดและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ทำให้ครูสามารถโฟกัสกับการพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่ (วิมลพรรณ นามวงษา, 2564)

ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนครู โดยชี้ว่าในหลายประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการวิจัย ครูที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำมักเผชิญปัญหาความไม่มั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อความตั้งใจและคุณภาพการสอน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการลงทุนด้านบุคลากรครูมีความสำคัญต่อการสร้างความเป็นธรรมทางการวิจัยในระดับสากล (UNESCO, 2019)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดของงานศึกษาที่อิงทฤษฎี แรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg, (1959) และการสังเคราะห์จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับและการยกย่อง ความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการศึกษา ดังแสดงในตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการวิจัย 2568 จำนวน 1,222 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 296 คน แต่ละอำเภอ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 296 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.57	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.05	0.56	มาก	3
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	4.11	0.59	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	4.13	0.52	มาก	1
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.95	0.62	มาก	4
รวม	4.07	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการยกย่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี	3.93	0.48	-14.596**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.70	0.37		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	ปริญญาตรี	3.85	0.46	-14.920**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.64	0.37		
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	ปริญญาตรี	3.90	0.49	-15.120**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.72	0.38		
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	ปริญญาตรี	3.94	0.43	-14.090**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.66	0.37		
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	ปริญญาตรี	3.73	0.54	-14.80**1	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.36		
รวม	ปริญญาตรี	3.87	0.47	-13.412**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.65	0.36		

**p<.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีค่า ($t = -13.412$, $p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ,ด้านการยอมรับและการยกย่อง,ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน,ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่า ($t = -14.596$, -14.920 , -15.120 , -14.090 , -14.801 , $p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน		$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1-10 ปี	4.14	0.56	12.10**	.000
	11-20 ปี	3.49	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.29		
	รวม	4.13	0.57		
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	1-10 ปี	4.06	0.56	9.92**	.000
	11-20 ปี	3.52	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.56	0.29		
	รวม	4.05	0.56		
ด้านการยอมรับและการยกย่อง	1-10 ปี	4.12	0.59	10.73**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.14		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.25		
	รวม	4.11	0.59		
ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน	1-10 ปี	4.14	0.52	13.46**	.000
	11-20 ปี	3.51	0.15		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.6	0.33		
	รวม	4.13	0.52		
ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน	1-10 ปี	3.94	0.62	8.63**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.11		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.57	0.26		
	รวม	3.95	0.62		
โดยภาพรวม	1-10 ปี	4.08	0.56	11.08**	.000
	11-20 ปี	3.5	0.12		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.58	0.26		
	รวม	4.07	0.56		

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา มีค่าสถิติ ($F = 11.08, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน,ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ,ด้านการยอมรับและการยกย่อง,ด้านความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน,ด้านความสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่า ($F = 12.10, 9.92, 10.73, 13.46, 8.63, p = .000$) ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สายสุณีย์ ตะเกาทอง และ กฤษณ์ กิตติฐานัส, (2567) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของบาร์นาร์ด และทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของมอนตี้เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 369 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ตอน คือ 1)แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2)แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3)แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ส่วนด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่วนด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูงกับการบริหาร งานบุคคลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .858 องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นฤมล ศาลาคาม และ รัตนา กาญจนพันธุ์, (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการวิจัยและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 108 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการวิจัยต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมค่าสถิติ ($F = 11.08, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์กรมีการจัดสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานให้แก่บุคลากรเป็นเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย Kirsten, (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งทางอำนาจการปกครองและควบคุมภายในกลุ่ม พบว่า การวิจัยวิจัยในระดับบุคคลจากการตรวจสอบจะเกิดการแข่งขันกันทางอำนาจและอิทธิพลภายในองค์กร อย่างไรก็ตามการวิจัยส่วนใหญ่มีการตรวจสอบแรงจูงใจของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมกรรมการรวบรวมอำนาจทั้งในบุคคลและกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อกำหนดที่ีมีอาจส่งเสริมให้เกิดความ

ขัดแย้งหลังการใช้อำนาจระหว่างบุคคล เป้าหมายของงานวิจัยนี้ คือ การวิเคราะห์ และรวบรวมโครงสร้างของความขัดแย้งทางอำนาจโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการวิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสำรวจความขัดแย้งจากการใช้อำนาจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันแสดงหลักฐานความขัดแย้ง เกิดขึ้นแตกต่างกันในแต่ละปัจจัย แสดงให้เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงมีแนวโน้มได้ผลกระทบและเกิดความขัดแย้งจากการใช้อำนาจอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร มีการทำงานเพื่อส่งเสริมความตั้งใจมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อสะท้อนถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และมีแรงจูงใจในการทำงานและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 3) การยอมรับและการยกย่อง 4) ความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน 5) สวัสดิการและค่าตอบแทน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ธรร สุนทรายุทธ. (2556). จิตวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ศาลาคาม, และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 42–55.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา. (2562). การประเมินโครงการ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศนกิจ.
- สายสุณีย์ ตะเกาทอง และ กฤษฎี กิตติฐานัส. (2024).การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยขั้นพื้นฐาน. (2563).แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563–2565).
- สุนทรี มณีเขียว และ ศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2025).แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร.วารสารวิชาการ.
- สุนีย์ ฤทธิ์ถาวร, อรุสา พรหมทา และ วรวรรณ อุบลเลิศ. (2014).แรงจูงใจของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การวิจัยประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2.วารสารครุศาสตร์ศึกษา.
- หัตถ์นัย หัตถวงษ์ และ ภัทรวรรณ จีระพัฒนธรร. (2020).แรงจูงใจของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเขต กรุงเทพมหานคร.วารสารวิชาชีพครูและการวิจัย.
- อนันต์ เกื่อนเนาว์. (2018). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21. ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, รายงานการประชุม การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “Graduate School Conference 2018”. (น. 937- 943). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Kirsten, J. F. (2009). *The economics of institutions, transaction costs and contemporary agriculture*. World Scientific.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Meng, L., & Briscioli, B. (2026). Temporal orientation and the teaching life cycle: Pathways linking teachers’ growth, recognition, and performance across two studies. *Frontiers in Psychology*, 16, 1720811.

- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., et al. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2019). Global education monitoring report 2019: Migration, displacement and education.



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

The role of school administrators the Nonthaburi Primary Education Area Office District 1

Lian Lu¹, พิมพฤทธิ์ เทียงรักดี²

Lian Lu¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ประเทศไทย¹

ไทยคณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก,ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Kirk University,Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Kirk University,Thailand²

Received: April 9, 2026 Revised: April 14, 2026 Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 314 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, การพัฒนาวิชาชีพครู

Abstract

This study aimed to 1) examine the roles of school administrators and 2) compare the roles of school administrators categorized by educational level and work experience. The sample consisted of 314 school administrators and teachers, selected using simple random sampling based on proportions according to the Krejcie-Morgan table. The research instrument

was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. Statistical analyses included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results showed that: 1) The analysis of the roles of school administrators revealed an overall level of opinion at a high level. 2) The analysis comparing the roles of school administrators categorized by educational level showed a statistically significant difference $p < .01$ between school administrators and teachers with different educational levels. 3) The analysis comparing the roles of school administrators categorized by work experience revealed no significant difference in their roles.

Keywords: Role of school administrators, Regional Education Office, Teacher professional development

บทนำ

ในส่วนของนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้ แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2560–2579) และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2565 ซึ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีธรรมาภิบาล และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถและมีสมรรถนะสูง ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ถูกระบุไว้โดยตรงว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ซึ่งทั้งหมดล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐและความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน อาทิ การวางแผนและกำหนดนโยบายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของกระทรวงศึกษาธิการ การจัดสรรและบริหารทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในหลายพื้นที่ยังพบความแตกต่างด้านศักยภาพของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบริหารจัดการตามตัวแปรดังกล่าว ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ

ของโรงเรียนภายใต้บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การวางแผนและกำหนดนโยบายถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีหน้าที่จัดทำนโยบาย ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544)

การจัดสรรและบริหารทรัพยากร (Resource Management) เป็นกระบวนการสำคัญเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรที่ใช้ (Taylor, 1911) และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถด้านการบริหารจัดการงบประมาณและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญและติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างโปร่งใส (อังคณา ไยสุน, 2562)

การนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและการเรียนการสอน กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ที่ต้องกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ จัดระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน (Hallinger, 2011) และได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศเชิงคลินิก (Clinical Supervision) ของ Cogan (1973) และ Goldhammer (1969) ที่เน้นการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบและให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร โดยทฤษฎีสำคัญ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) เน้นว่าผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ผู้บริหารควรมีบทบาทเชิงรุกในการสนับสนุนความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม เช่น การมอบหมายภารกิจสำคัญ การส่งเสริมให้ครูเป็นแกนนำหรือครูต้นแบบ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการของครูสู่สาธารณะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ และเห็นความหมายของการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน (คชาภรณ์ ฉันทประเสริฐวุฒิ, 2553)

คำถามการศึกษา

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่าง

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจ หน้าที่ และพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงออกในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการด้านต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ และด้านชุมชนสัมพันธ์ (กรมวิชาการ, 2544)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คาดให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันโลกอนาคต โดยมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาทั้งหมด ดังนี้ 1) การปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) การริเริ่มและส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) การสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) และ e-Learning 4) การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) 5) การสร้างเครือข่ายร่วมกับชุมชนและองค์กรต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 6) การพัฒนาบุคลากรให้ผู้นำรุ่นใหม่ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

แนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) เน้นให้ผู้บริหารต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และภายนอก (โอกาส อุปสรรค) หรือที่เรียกว่า SWOT Analysis เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Robbins & Coulter ,2018)

วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยสำรวจความคิดเห็นครูและบุคลากรในหลายโรงเรียน ผลวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนและสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของครู (วิสิทธิ์พล รอบจังหวัด, 2564)

บทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การนิเทศ การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ บทบาทผู้บริหารที่ครอบคลุมทุกมิติสะท้อนถึงความสำคัญของการบริหารแบบองค์รวมที่ไม่เพียงแต่ดูแลการดำเนินงาน

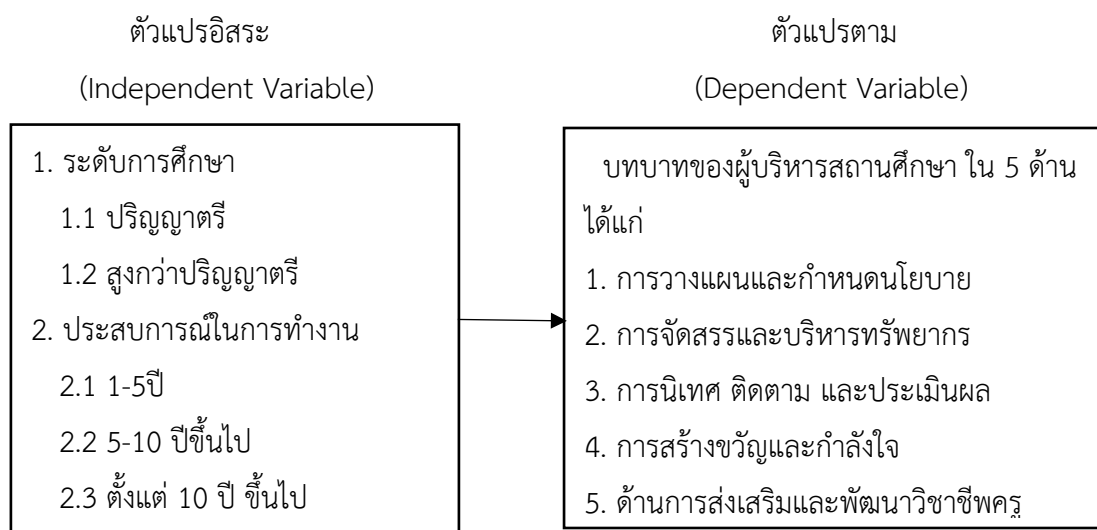
ในเชิงนโยบาย แต่ยังลงลึกถึงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีแรงบันดาลใจและเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน (ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ & จิราภรณ์ คงสุวรรณ, 2566)

การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดงานที่สอดคล้องกับความสนใจของครู เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (ดุสิต จันทน์ผง, 2548)

การพัฒนาวิชาชีพครูไม่เพียงแต่เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง แต่ยังหมายถึงการสร้างโอกาสให้ครูได้รับการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ซึ่งจะส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจ ภาคภูมิใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (ดวงสมร ราชูกุล, 2551)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 1)การวางแผนและกำหนดนโยบาย 2)การจัดสรรและบริหารทรัพยากร 3)การนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอน 4)การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และ 5)การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นนทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,540 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 314 คน จาก 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนนทบุรี จำนวน 140 คน อำเภอบางกรวย จำนวน 174 คน จาก 93 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ธ (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 314 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	3.75	0.64	มาก	1
2. ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร	3.72	0.65	มาก	4
3. ด้านการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอน	3.75	0.68	มาก	1
4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน	3.70	0.65	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู	3.75	0.67	มาก	1
รวม	3.73	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีด้านเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมา คือ ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	SD	t	p-value
1. ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	ปริญญาตรี	3.59	0.63	-7.682**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	0.50		
2. ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร	ปริญญาตรี	3.57	0.66	-7.983**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	0.47		
3. ด้านการนิเทศ ติดตาม ผลการจัดก เรียนการสอน	ปริญญาตรี	3.59	0.69	-8.077**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.14	0.49		
4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและ แรงจูงใจในการทำงาน	ปริญญาตรี	3.55	0.63	-6.935**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.06	0.54		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	SD	t	p-value
5.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู	ปริญญาตรี	3.61	0.67	-6.540**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.09	0.55		
รวม	ปริญญาตรี	3.58	0.58	-8.970**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.41		

**p≤.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ค่าสถิติ ($t = -8.970, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร ด้านการนิเทศ ติดตาม ผลการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานและด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ($t = -7.682, -7.983, -8.077, -6.935, -6.540, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		Mean	SD	F	p-value
1.ด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย	1-5ปี	3.82	0.57	1.195	.304
	5-10 ปีขึ้นไป	3.69	0.65		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.78	0.67		
	รวม	3.75	0.64		
2.ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร	1-5ปี	3.82	0.57	1.560	.211
	5-10 ปีขึ้นไป	3.66	0.69		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.75	0.65		
	รวม	3.72	0.65		
3.ด้านการนิเทศ ติดตาม ผลการจัดการเรียนการสอน	1-5ปี	3.88	0.59	2.152	.117
	5-10 ปีขึ้นไป	3.68	0.71		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.77	0.69		
	รวม	3.75	0.68		
4.ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน	1-5ปี	3.85	0.54	3.320*	.037
	5-10 ปีขึ้นไป	3.61	0.65		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.73	0.70		
	รวม	3.70	0.65		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน		Mean	SD	F	p-value
5.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู	1-5ปี	3.93	0.54	3.684*	.026
	5-10 ปีขึ้นไป	3.67	0.69		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.77	0.72		
	รวม	3.75	0.67		
รวม	1-5ปี	3.86	0.48	2.875	.057
	5-10 ปีขึ้นไป	3.66	0.60		
	ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	3.76	0.62		
	รวม	3.73	0.59		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบทบุรีเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบทบุรีเขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมค่าสถิติ ($F=2.875$, $p = .057$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู มีค่า ($F=3.320$, 3.684 , $p=.037$, $.026$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการจัดสรรและบริหารทรัพยากร และด้านการนิเทศ ติดตาม ผลการจัดการเรียนการสอน มีค่า ($F=1.195$, 1.560 , 2.152 , $p=.304$, $.211$, $.117$) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบทบุรี เขต 1พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติจริงในระดับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุพา ช่างกล, (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกำหนดนโยบาย รองลงมาคือ ด้านการวางระบบการให้แรงเสริม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 14 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 14–27 ปี จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญทั้งในการกำหนดนโยบาย วางระบบสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร แม้ว่าทรัพยากรจะยังมีข้อจำกัด แต่การมีบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารก็ช่วยส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ค่าสถิติ ($t = -8.970, p = .000$) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติจริงในระดับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาและผู้บริหารสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวิมล สิทธิมงคล, (2561) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครู ด้านการให้การยอมรับนับถือครู ด้านการให้ความสำคัญกับงาน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงาน ด้านการให้ความสำคัญกับงาน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านการให้การยอมรับนับถือครูไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมค่าสถิติ ($F = 2.875, p = .057$) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติจริงในระดับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาและผู้บริหารสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิธร ศรีจันทร์, (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษพบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของครู ให้คำแนะนำด้านการพัฒนางานวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และผลักดันให้ครูที่มีผลงานได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างโอกาสให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาสถานศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติจริงในระดับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
 - 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควร ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน
2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย
 - 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากร ด้านงบประมาณ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย
 - 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารมีความรู้ในการกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาชีวศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดนโยบาย 2) การจัดสรรและบริหารทรัพยากร 3) การนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอน 4) การสร้างขวัญกำลังใจ

และแรงจูงใจในการทำงาน และ 5) การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- อังคณา ไยสุน. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติงานตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยศิลปากร).
- คชาภรณ์ ฉันทประเสริฐวุฒิ. (2553). บทบาทการส่งเสริมการศึกษาในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมวิชาการ. (2544). คู่มือการบริหารงานวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. ทิพย์วิสุทธิ.

- วชิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2564). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(1), 226-240.
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, และ จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2566). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(1), 454-464.
- ดุสิต จันทน์ผง. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงสมร ราชกุล. (2551). การจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ยุพา ช่างกล. (2560). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุวิมล สิทธิมงคล. (2561). บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศศิธร ศรีจันทะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการศึกษาในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Goldhammer, R. (1969). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*. Holt, Rinehart and Winston.
- Cogan, M. L. (1973). *Clinical supervision*. Houghton Mifflin.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

LEADERSHIP OF CHANGE OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS AT
SAWANGBORIBOONWITTAYA SCHOOL IS UNDER THE OFFICE OF
THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION (OPEC)

ขวัญฤทัย บำเรอโชค¹, สมชัย พุทธา²

Khaunrutai Bamrurchock¹, Somchai Putta²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Kirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Kirk University, Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 20, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 181 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns และ Bass & Avolio สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่าง.

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม และการเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, แรงบันดาลใจ, กระตุ้นสติปัญญา, เอาใจใส่เฉพาะบุคคล

Abstract

The purposes of this study were to examine the level of transformational leadership of administrators at Sawangboriboonwittaya School under the Office of the Private Education Commission, to compare transformational leadership levels classified by work experience, and to propose guidelines for developing transformational leadership.

The sample consisted of 181 administrators, teachers, and educational personnel, selected through stratified random sampling. The research instrument was a transformational leadership questionnaire based on the concepts of Bass and Avolio. Data were analyzed using mean, standard deviation, and tests of difference.

The results revealed that the overall level of transformational leadership of administrators was high. Transformational leadership levels classified by work experience were not significantly different. The proposed guidelines for developing transformational leadership emphasized establishing a shared vision, inspirational motivation, innovative thinking, and systematic individualized.

Keywords: Transformative leadership, ideological influence, inspiration, intellectual stimulation, personalized attention.

บทนำ

กรอบนโยบายหลักในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยที่จัดทำโดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (Office of the Private Education Commission; OPEC หรือ สช.) ดำเนินภารกิจหลักในการส่งเสริมนโยบาย พัฒนา และกำกับโรงเรียนเอกชนภายใต้กรอบกฎหมาย พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีหน้าที่ในการกำกับมาตรฐาน ปรับปรุงกฎระเบียบ พัฒนาคุณภาพ และระบบสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิดสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเป็น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders) เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรและระบบบริหารใหม่ไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา สนับสนุนการตัดสินใจ การกำกับ และสร้างประชาธิปไตยทางสถานศึกษา ผู้นำที่มีภาวะเปลี่ยนแปลงจะต้องสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นฐานเพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาในระดับพื้นที่ โดยอำนวยการ พัฒนา สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในจังหวัด ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ผู้นำต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์จากระดับจังหวัดให้กลายเป็นการปฏิบัติในระดับสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ดังนั้น โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการสอน ตลอดจนการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม อย่างไรก็ตาม การปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นพลัง

สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู บุคลากร และนักเรียนทั้งระบบ (แผนพัฒนาโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ปีการศึกษา 2566-2568) ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นร่วมกันภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผู้นำจะเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (Northouse, 2021) ในบริบทของโรงเรียนเอกชน ภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องสามารถแข่งขันในตลาดการศึกษา และปรับตัวให้ทันกับนโยบายของรัฐและความต้องการของผู้ปกครองอย่างรวดเร็ว ตามแนวคิดของ Burns (1978) และ Bass & Avolio (1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน งานวิจัยของ Leithwood & Jantzi (2000) ยังพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การมีส่วนร่วมของครู และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สำหรับบริบทประเทศไทย งานวิจัยของ พรพรรณ คำทอง (2565) และ อุษา บัณฑล (2565) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ปรับปรุงระบบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope) การวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) ด้านแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การเอาใจใส่เฉพาะบุคคล (Individualized Consideration) ขอบเขตด้านพื้นที่ (Geographical Scope) ดำเนินการวิจัยในโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ตั้งอยู่ใน จังหวัดชลบุรี ขอบเขตด้านเวลา (Time Scope) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568 – มกราคม พ.ศ. 2569

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับปฏิบัติของคณะผู้บริหารโรงเรียนส่วางบริบูรณ์วิทยา ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด โดยในการวิจัยนี้จะวัดจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้แก่

ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง ระดับปฏิบัติของคณะผู้บริหารในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม รักษาความซื่อสัตย์ในหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รักษาความยุติธรรมในองค์กร กล้าแสดงจุดยืนแม้จะมีแรงต้าน มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ เป็นผู้บริหารที่ได้รับความนับถือจากบุคลากร รักษาคำพูดและรับผิดชอบการตัดสินใจของตน

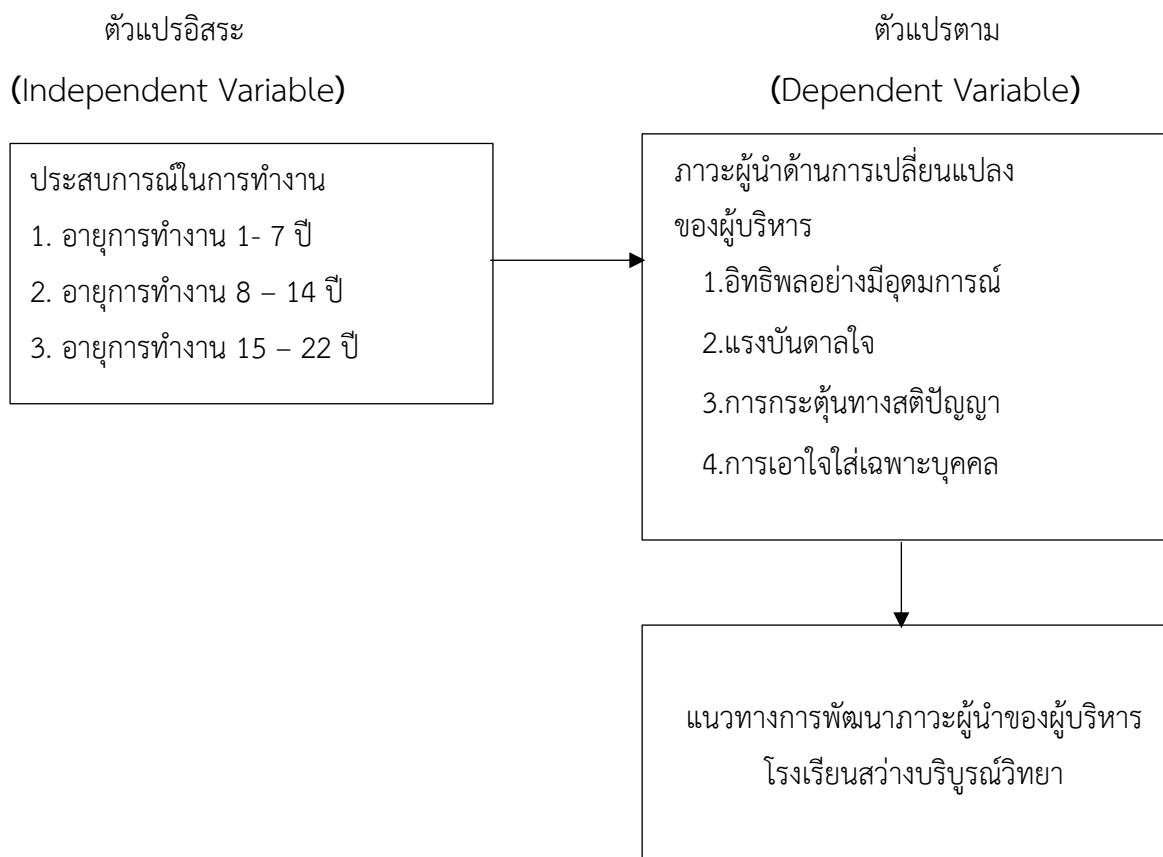
ด้านแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ระดับปฏิบัติของคณะผู้บริหารในการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายร่วมอย่างเข้าใจง่าย มีแผนงานละเอียดรอบคอบในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงาน เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีท่าทีที่สร้างพลังและความหวัง กล่าวชื่นชมและให้กำลังใจอยู่เสมอ ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้า รู้จักให้อภัยและดักเตือนบุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร และช่วยให้บุคลากรเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้ร่วมกัน

ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ระดับปฏิบัติของคณะผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ไม่ตำหนิเมื่อเกิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทดลอง ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ ตั้งคำถามท้าทายเพื่อพัฒนาวิคิด ยอมรับความหลากหลายทางความคิดเห็น สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครูและนักเรียน

ด้านการเอาใจใส่เฉพาะบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับปฏิบัติของคณะผู้บริหารในการให้คำปรึกษาเชิงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ รับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างเข้าใจ ปรับภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ มีแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลให้กับครู ให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถ ให้กำลังใจเมื่อบุคลากรเผชิญปัญหา สนใจความต้องการเฉพาะของแต่ละคน และให้รางวัลหรือคำชมเชยในผลงานที่โดดเด่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปลเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังนี้ (Bass & Avolio (1994)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน Mixed methods research กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 181 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามสัดส่วน จากจำนวนประชากร 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) แรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางสติปัญญา และ (4) การเอาใจใส่เฉพาะบุคคล และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) นายนิติ เรืองรัตนกร ตำแหน่ง ผู้แทนผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ซึ่งมีผลงานด้านการบริหาร การศึกษาดีเด่นประจำปีการศึกษา 2567 โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา และประจำปีการศึกษา 2568 โรงเรียน ไตรนิธิวิทยา และวิทยาลัยสว่างบริบูรณ์วิทยา 2) นางสาวศิริรัตน์ กุลศิริ ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) นางชมภาพร คง

มัน ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ Content Analysis ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.34	0.62	มาก	2
2.ด้านแรงบันดาลใจ	4.34	0.62	มาก	2
3.ด้านกระตุ้นสติปัญญา	4.35	0.64	มาก	1
4.ด้านเอาใจใส่เฉพาะบุคคล	4.26	0.69	มาก	3
รวม	4.32	0.63	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32, SD=0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รองลงมา ได้แก่ ด้านกระตุ้นสติปัญญา, และด้านด้านแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34, SD=0.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเอาใจใส่เฉพาะบุคคล ($\bar{X}=4.26, SD=0.69$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.558	2	.78	2.04	.13
	ภายในกลุ่ม	68.061	178	.38		
	รวม	69.619	180			
2.ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.311	2	.66	1.71	.18
	ภายในกลุ่ม	68.230	178	.38		
	รวม	69.541	180			
3.ด้านการกระตุ้น สติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.747	2	.37	.91	.40
	ภายในกลุ่ม	72.705	178	.41		
	รวม	73.452	180			
4.ด้านเอาใจใส่ เฉพาะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.674	2	1.34	2.89	.06
	ภายในกลุ่ม	82.280	178	.46		
	รวม	84.954	180			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.490	2	.75	1.98	.14
	ภายในกลุ่ม	67.038	178	.38		
	รวม	68.528	180			

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากผลค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านที่มีค่าต่ำที่สุด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อไป

ผลการวิเคราะห์แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้บริหารต้องสร้าง “พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด” ให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างเวทีแลกเปลี่ยน (ทั้งแบบกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย หรือ PLC) เมื่อต้องเผชิญแรงต้านจากครู ควรใช้ “การประนีประนอมเชิงเหตุผล” และอาศัยความเข้าใจในอารมณ์ของบุคลากร มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ สร้างวัฒนธรรมการให้อภัยช่วยลดความกลัวความผิดพลาดในองค์กรการศึกษา และควรมีการติดตามงานแบบ “ใกล้ชิดแต่ไม่กดดัน” มอบหมายงานให้สอดคล้องกับจุดเด่น รวมถึงการยกย่องเชิงคุณค่า การสร้างความสัมพันธ์เชิงมนุษย์ และการ

สนับสนุนให้ครูมีบทบาท “ผู้นำย่อย” ทั้งนี้ผู้บริหารต้องชัดเจนเรื่องเป้าหมายและกำหนดการทำงานเพื่อให้ครูรู้ทิศทาง และเพื่อให้การทำงานเกิดการพัฒนางานองค์กรต้องเดินคู่กับการสร้าง “บรรยากาศเชิงบวก” ให้เกิดในทุกกิจกรรม

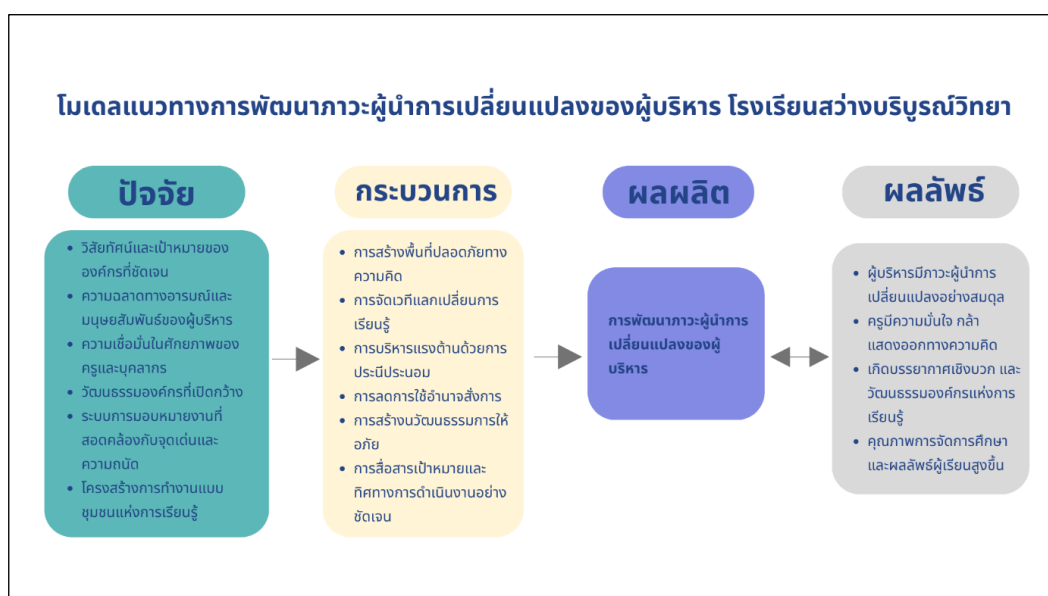
อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือระดับปฏิบัติของผู้นำในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ในด้านการกระตุ้นสติปัญญา เรื่อง การส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน โดยนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา เน้นเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสนับสนุนอุปกรณ์ IT เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งตรงกับหลักการบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นสติปัญญา ในเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปรางค์บุรี เขต 1 ซึ่งว่า ด้านกระตุ้นให้เกิดความรู้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการบรรลุภารกิจประจำวันของครูผู้สอน และสอดคล้องกับ จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิธีการและแนวคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ

จากสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรจะมีความเข้าใจในรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารด้วยการนำหลักการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลปรากฏว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากอาจได้รับการฝึกฝนในด้านของภาวะผู้นำมาก่อน ทำให้มีความเข้าใจถึงการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วันชาติ ยอดสุด (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ชี้ว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้นับแบบสอบถามมีความคิดเห็น

ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อุษา บัวหลวง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไรศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ชี้ว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา ผู้วิจัยสร้างโมเดลเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามแนวคิดของแดเนียล แคทซ์ และ โรเบิร์ต คาห์น ได้ดังนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา เป็นโมเดลที่ผู้ศึกษาสังเคราะห์ขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดการบริหารเชิงระบบ โดยจัดองค์ประกอบออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ทั้งนี้โมเดลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการเอาใจใส่เฉพาะบุคคล (Individualized Consideration)

ในส่วนของ ปัจจัย ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและบริบทขององค์กร โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจ ทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน ตลอดจนมีความฉลาดทางอารมณ์และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนแนวคิดอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจตามทฤษฎีของ Burns และ Bass & Avolio เนื่องจากผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ การเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับจุดเด่นรายบุคคล ยัง

สอดคล้องกับแนวคิดว่าเราใส่ใจเฉพาะบุคคล ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามเป็นรายบุคคล

ในส่วนของ กระบวนการ เน้นบทบาทของผู้บริหารในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการปฏิบัติจริง โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิดเพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการบริหารแรงงานด้วยการประนีประนอมเชิงเหตุผลและความเข้าใจอารมณ์ของบุคลากร มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดว่ากระบวนการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ นอกจากนี้ การติดตามงานอย่างใกล้ชิดแต่ไม่กดดัน การยกย่องเชิงคุณค่า และการสนับสนุนให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำย่อย ยังสะท้อนแนวคิดว่าเราใส่ใจเฉพาะบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจตามกรอบทฤษฎีของ Burns และ Bass & Avolio อย่างชัดเจน

ผลผลิต คือ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา

สุดท้ายผลลัพธ์ คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สมดุลระหว่างการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการสร้างความสัมพันธ์เชิงมนุษย์ ครูมีความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็น มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนเกิดนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ผลผลิตดังกล่าวสอดคล้องกับผลลัพธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns และ Bass & Avolio ซึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถยกระดับแรงจูงใจ ศักยภาพ และความผูกพันของผู้ตามได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns และ Bass & Avolio ภายใต้กรอบการบริหารเชิงระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ เข้าด้วยกันอย่างเป็นลำดับ ส่งผลให้โมเดลดังกล่าว สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะผู้บริหาร โรงเรียนสว่างบริบูรณ์วิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

- 1) บุคลากรทางการศึกษา มีการประชุมกลุ่มย่อย จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง เปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการสะท้อนปัญหาอย่างจริงจัง
- 2) ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน จัดกิจกรรม PLC ที่เน้นการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ครูทดลองใช้ เช่น AI, การเรียนรู้แบบดิจิทัล เพื่อให้ทีมงานเกิดการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน
- 3) โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ลดปัญหาภายในองค์กร มีครูและบุคลากรที่มีความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อดูผลลัพธ์

ด้านผู้เรียนโดยตรง

2) ควรเพิ่มวิธีการวิจัยแบบ เชิงคุณภาพ (Qualitative) เช่น สทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

3) ควรศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่อาจส่งผลต่อผลการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร เปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนประเภทอื่น เพื่อหาความแตกต่างตามบริบทองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560–2564). แผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 12.

https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20170313-Education-Development-Plan-12.pdf?utm_source=chatgpt.com.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563–2565). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ. https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/02/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.-2563-2565-rev.pdf?utm_source=chatgpt.com.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. (2566). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดและแผนปฏิบัติการ

https://www.pnbpeo.go.th/grp/plan/list/main_data/manual.pdf?utmsource=chatgpt.com

จิตอิสราภ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายตอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พรพรรณ คำทอง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วันชาติ ยอดสูงสุต. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิสัยทัศน์-พันธกิจ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566–2570.

https://opec.go.th/aboutus?cate_id=3&utm_source=chatgpt.com.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). พลิกโฉมการศึกษาเอกชน!! จัดอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง สร้างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง.

- อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุษา บัวหลวง. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the System Concept. *Classics of Organization Theory*, 80, 27.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of Educational Administration*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed., p. 6). Sage Publications.

แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง
สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
GUIDELINES FOR MEDIA AND INNOVATION MANAGEMENT SURAO
THAPCHANG SCHOOL,PRAWET DISTRICT OFFICE, BANGKOK

เสาวณีย์ มะไฟ¹, สมชัย พุทธา²

Sauwanee Maphai¹, Somchai Putta²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University,Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 24, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการฯ จำแนกตามระดับการศึกษา และ 3) นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการฯ แบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายผู้ปกครอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 59 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ระยะที่ 2 ศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า:ระดับการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับคือ ด้านการจัดการสื่อ ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้ และด้านการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่พบความแตกต่าง แนวทางการบริหารจัดการฯ ควรเน้นการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสร้างระบบสนับสนุนเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการสื่อและนวัตกรรมตอบสนองต่อบริบทสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: แนวทาง, การบริหารจัดการ, สื่อและนวัตกรรม, การศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of media and innovation management at Surao Thapchang School, 2) to compare the management levels based on the

educational backgrounds of the respondents; and 3) to propose guidelines for effective management. The study was conducted in two phases. Phase 1 involved quantitative data collection from 59 participants, including teachers, educational personnel, school board members, and parent network members for the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, with participants selected through proportional and simple random sampling. Phase 2 involved qualitative data collection through semi-structured interviews with experts in media and innovation management. The instruments used were a rating scale questionnaire and a semi-structured interview form. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and content analysis.

The study revealed that the overall level of media and innovation management at Surao Thap Chang School was at a "High" level. When considering each aspect individually, the rankings from highest to lowest were Media Management, Information Technology Management, Learning Resources Management, and Local Wisdom Management, respectively. The comparative analysis based on educational levels showed no significant differences. Regarding management guidelines, the school should emphasize establishing clear policies, creating technological support systems, continuously developing personnel potential, and implementing systematic monitoring and evaluation to cover staff across all educational levels. These measures aim to ensure that media and innovation management effectively responds to the school's context and the shifts of the digital society in a sustainable manner.

Keywords: Guidelines, Management, Media and Innovation, Educational

บทนำ

การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของสังคมเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต เป็นพันธกิจสำคัญที่ปรากฏชัดในนโยบายระดับชาติและระดับท้องถิ่น ได้วางกรอบมาตรฐานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านผู้เรียน การพัฒนาครู และการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นกลไกสนับสนุน สอดรับกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ที่มุ่งสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) โดยกำหนดให้สถานศึกษาต้องใช้สื่อและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือหลักในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2560)

ในระดับการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2561) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Self-evaluation) ซึ่งโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง ได้นำแนวนโยบายดังกล่าวมาถ่ายทอดสู่ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (พ.ศ. 2568-2572) โดยเฉพาะใน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ระบบบริหารจัดการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามผลการเรียนรู้ของ นักเรียนได้อย่างแม่นยำ

อย่างไรก็ตาม จาก รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง, (2567) พบ ประเด็นสำคัญที่เป็น "จุดที่ควรพัฒนา" คือสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา ผู้วิจัยเห็นว่า ครูยัง ขาดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบในการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน แม้ว่าจะมีการ ส่งเสริมและนโยบายที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าผู้เรียนบาง กลุ่มขาดแรงบันดาลใจ ไม่เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ และไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (รายงานผลการประเมินตนเองของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง, 2567)

สภาวะการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ จันจิรา สุจา และคณะ, (2563) ที่ระบุว่า การใช้ นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และ อภิรัตน์ สะอาดม่วง (2568) ที่เน้นย้ำว่าการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ การศึกษา แนวทางการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อสร้าง ระบบการทำงานที่ยั่งยืน เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ พร้อมก้าวสู่โลกแห่งอนาคตได้อย่างมั่นใจ

คำถามการวิจัย

1. การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงาน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขต ประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับของการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน
3. แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้ (การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2561)

การจัดการสื่อ หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและดำเนินการเพื่อให้การใช้สื่อในกระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการเลือกสื่อที่ทันสมัย เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับ การใช้สื่อในการเรียนการสอนนี้จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น การเตรียมสื่อการเรียนการสอน การเลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการสอน รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบจากการใช้สื่อเหล่านั้นในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การบริหารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการเรียนการสอน การสื่อสาร และการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยจะต้องมีการพัฒนาและบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในทุกด้านของการศึกษา เช่น การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าข้อมูล การใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการเรียนการสอนออนไลน์ การจัดเก็บข้อมูลและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนในสถานศึกษามีความทันสมัยและสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล

การจัดการแหล่งเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างและบริหารแหล่งเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน ซึ่งแหล่งเรียนรู้เหล่านี้สามารถเป็นได้ทั้งแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ เช่น ห้องสมุด ห้องเรียน หรือพื้นที่การเรียนรู้อื่นๆ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เช่น เว็บไซต์การศึกษา แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในการเรียนรู้ โดยการสร้างแหล่งเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงและการใช้งานของนักเรียน การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาการ

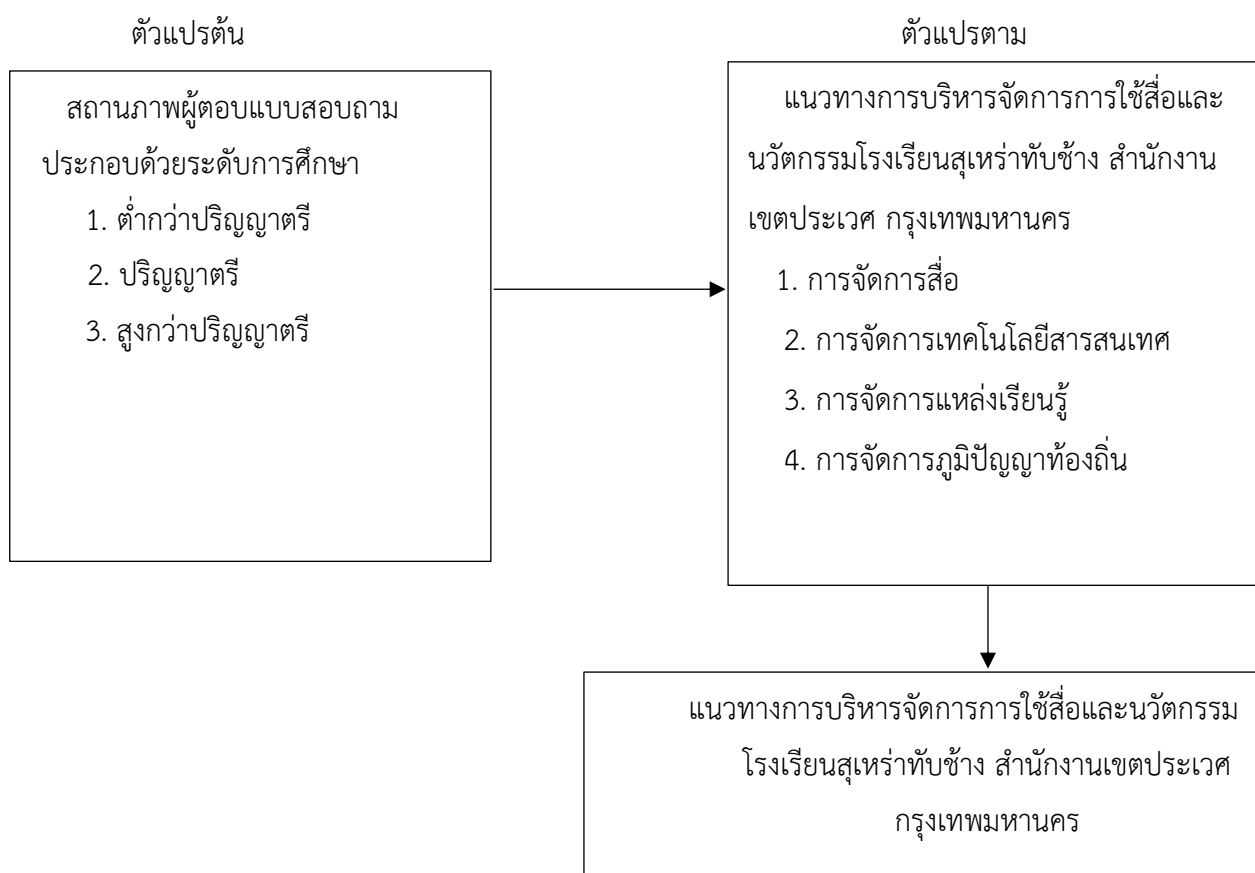
การจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงความรู้กับบริบทของชุมชนและสังคม โดยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นสามารถเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมและ

พัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน เนื่องจากภูมิปัญญาท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาของนักเรียนในชีวิตจริง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้จะช่วยเพิ่มความหลากหลายและมิติให้กับการเรียนรู้การสอนในโรงเรียน และเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจในท้องถิ่นและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทาง หมายถึง การกำหนดทิศทาง นโยบาย และระบบสนับสนุน เพื่อให้การใช้สื่อและเทคโนโลยีสามารถตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน Mixed methods research

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง โรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 69 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากร

ทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายผู้ปกครองโรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (R.V.Krejcie and R.W.Morgan, 1970, pp.607-610) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 59 คน คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดการสื่อ (2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) การจัดการแหล่งเรียนรู้ (4) การจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น จากนั้นใช้เทคนิควิธีคิดสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ว่าที่ร้อยตรี ดร.เลิศศักดิ์ นาวารัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2. นางสาวนริศรา เปรมศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

3. นางอรพินธุ์ เกิดกันท์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง เพิ่มชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติ และการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ Content Analysis

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น แผลผล และอันดับ ของการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม โรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง

การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แผลผล	อันดับ
2.ด้านการจัดการสื่อ	4.57	0.36	มากที่สุด	1
3.ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.47	0.45	มาก	2
4.ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	4.43	0.47	มาก	3
ด้านการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.31	0.64	มาก	4
ภาพรวม	4.44	0.39	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44, SD=0.39$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการสื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57, SD=0.36$) รองลงมาด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47, SD=0.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.31, SD=0.64$)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ของการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านการจัดการสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	1.287	.284
	ภายในกลุ่ม	7.160	56	.128		
	รวม	7.489	58			
2.ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.011	.989
	ภายในกลุ่ม	11.738	56	.210		
	รวม	11.743	58			
3.ด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.162	2	.081	.357	.702
	ภายในกลุ่ม	12.748	56	.228		
	รวม	12.910	58			
4.ด้านการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.955	2	.977	2.510	.090
	ภายในกลุ่ม	21.804	56	.389		
	รวม	23.758	58			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.345	2	0.172	1.117	0.334
	ภายในกลุ่ม	8.638	56	0.154		
	รวม	8.983	58			

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ของ การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการการใช้สื่อและ นวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง

แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง แนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วย การจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลอย่างทั่วถึง เพื่อก้าวสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลที่ยั่งยืนและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังการ โดยปรับบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาได้ นำ Google Workspace for Education และ Chromebook มาเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับ การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรผ่านการเรียนรู้แบบโครงงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอัต ลักษณ์ควบคู่กับการพัฒนาทักษะอาชีพ ท้ายที่สุดโรงเรียนมุ่งเน้นขับเคลื่อนสมรรถนะดิจิทัลผ่านกระบวนการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้างโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการสื่ออยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการวาง แผนการจัดหา การคัดเลือก และการส่งเสริมการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา สุจา และคณะ, (2563) ที่พบว่า การใช้นวัตกรรมทาง การศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านนวัตกรรมการบริหาร จัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธัญญา แสงตันชัย, (2561) ที่พบว่า การบริหารสื่อและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายและแผน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดทิศทางและการสนับสนุน จากฝ่ายบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ในด้านการจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศที่พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการบูรณาการใน กระบวนการเรียนรู้ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงษ์ คำผิง (2561) ที่ระบุว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษาควรเริ่มจากการวิเคราะห์ วางแผน และออกแบบการใช้สื่อให้ เหมาะสมกับผู้เรียน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Syarip (2025) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเป็นผู้นำดิจิทัลมี

บทบาทสำคัญในการบูรณาการเทคโนโลยี การเสริมพลังครู และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ แม้ผลการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในระดับมาก แต่ประเด็นเกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบางด้าน สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Syarip ที่ระบุว่ายังมีความท้าทายในด้านโครงสร้างพื้นฐานและความพร้อมของครู ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

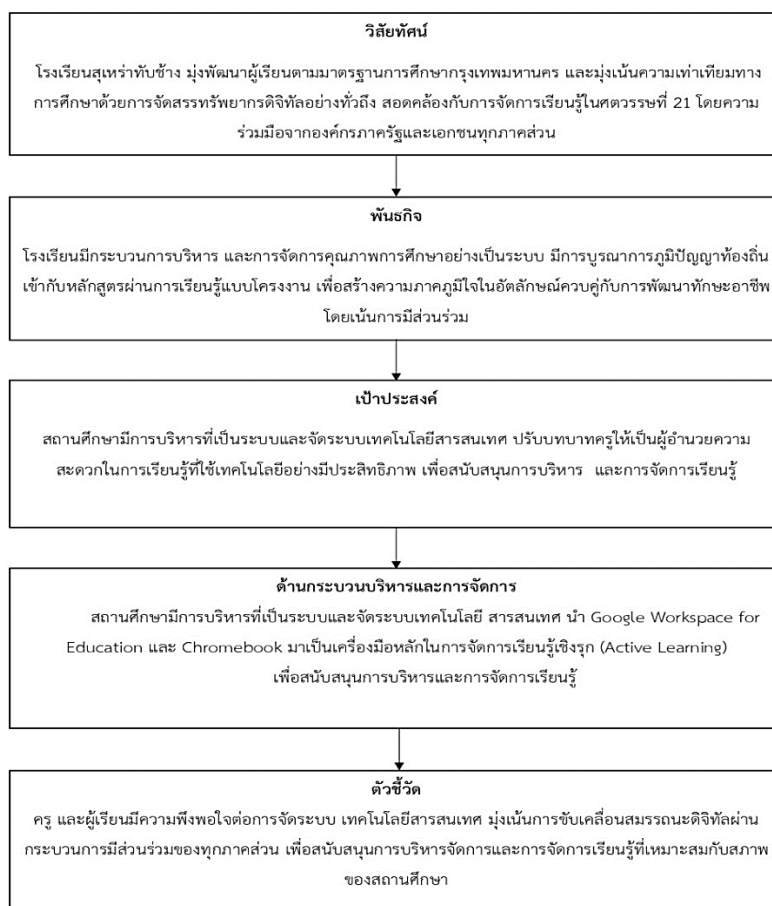
สำหรับด้านการจัดการแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับ อภิรัตน์ สะอาดม่วง (2568) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเน้นความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มุทิตา อังคระษี, (2567) ที่เสนอรูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านสื่อ กระบวนการ และการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ รวมทั้งผลการศึกษาของ Krety Debora Welong, (2023) ที่พบว่าการจัดการสื่อดิจิทัลที่มีการวางแผน การอบรมครู การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การใช้สื่อดิจิทัลมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ยืนยันว่าการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ การมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาศักยภาพครู และการบูรณาการเทคโนโลยีกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วรวัตร, พรทิพา ชนะโยธา, (2567) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการเชิงรุกในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการเชิงรุกในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้าน ไม่แตกต่างกันนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อาเพียต สัตยดำรง และจรัส อติวิทยากรณ์ (2564) พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทาง รองลงมาคือ การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ส่วนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้าง มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลอย่างทั่วถึง เพื่อก้าวสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลที่ยั่งยืนและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังการ โดยปรับบทบาทครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาได้นำ Google Workspace for Education และ Chromebook มาเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับหลักสูตรผ่านการเรียนรู้แบบโครงงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ควบคู่กับการพัฒนาทักษะอาชีพ ท้ายที่สุดโรงเรียนมุ่งเน้นมุ่งเน้น มุ่งเน้นขับเคลื่อนสมรรถนะดิจิทัลผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรมของโรงเรียนสุเหร่าทับช้างควรมุ่งเน้นการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสร้างระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงระดับการศึกษาใดระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมสามารถตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนกลยุทธ์สถานศึกษาการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม

“แผนกลยุทธ์สถานศึกษาการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม” การพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสุเหร่าหีบข้าง มีขั้นตอนการขับเคลื่อนโมเดลการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)

จุดเริ่มต้นคือการตั้งเป้าหมายสูงสุด โดยโรงเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร เน้นสร้าง ความเท่าเทียมทางการศึกษา (นริศรา เปรมศรี) ผ่านการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัล อย่างทั่วถึง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับทักษะใน ศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ และเอกชน

ตัวอย่างกิจกรรม: * โครงการ "Digital Equity for All": จัดประชุมชี้แจงนโยบายแก่คณะกรรมการ สถานศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อประกาศเจตนารมณ์ว่านักเรียนทุกคนจะเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเท่าเทียม กัน ไม่ว่าพื้นฐานทางบ้านจะเป็นอย่างไร

2. การวางแผนภารกิจ (Mission)

เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จึงนำมาสู่การปฏิบัติโดยสร้างระบบบริหารจัดการคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ จุดเด่นคือการ บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น (นริศรา เปรมศรี) เข้ากับหลักสูตรผ่าน การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยเน้น ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

ตัวอย่างกิจกรรม: * โครงการ "Local Wisdom Project-Based Learning": พานักเรียนไปเรียนรู้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นรอบโรงเรียน (เช่น การทำอาหารพื้นเมือง หรือหัตถกรรม) แล้วนำมาตั้งเป็นหัวข้อโครงงาน โดยใช้เทคโนโลยีช่วยค้นคว้าและเก็บข้อมูล เพื่อสร้างความภูมิใจในอัตลักษณ์ชุมชน

3. การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal)

เพื่อให้พันธกิจบรรลุผล โรงเรียนจึงตั้งเป้าหมายในระดับปฏิบัติการ คือการ จัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้เข้มแข็ง พร้อมทั้ง ปรับบทบาทครู จากผู้สอนมาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้" (Facilitator) ที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนทั้งการบริหารและการเรียนการสอน (เลิศศักดิ์ นาวารัตน์, 25)

ตัวอย่างกิจกรรม: * Workshop "Teacher as Facilitator": อบรมครูในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจาก การบรรยายหน้าห้อง เป็นการออกแบบ "สถานการณ์จำลอง" หรือ "โจทย์ปัญหา" เพื่อให้ครูทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่คอยช่วยเหลืออยู่ข้างๆ เมื่อนักเรียนติดปัญหา

4. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ (Strategy)

นี่คือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน (เลิศศักดิ์ นาวารัตน์) โดยการนำเครื่องมือดิจิทัลระดับสากลอย่าง Google Workspace for Education และ Chromebook มาเป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (อรพินธุ์ เกิดกันท์) เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและตอบโจทย์การเรียนรู้ ของผู้เรียนในยุคใหม่

ตัวอย่างกิจกรรม: * ห้องเรียน "Chromebook Adventure": นักเรียนใช้ Chromebook ในคาบเรียน เพื่อทำงานกลุ่มผ่าน Google Docs พร้อมกัน หรือสร้างงานนำเสนอด้วย Google Slides โดยครูให้โจทย์ที่ต้อง สืบค้นข้อมูลจริงจากอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบลงมือทำ (Active Learning) อย่างแท้จริง

5. การกำหนดตัวชี้วัด (KPIs)

ขั้นตอนสุดท้ายคือการวัดผลความสำเร็จ โดยดูจาก ความพึงพอใจของครูและนักเรียน ต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดความสำเร็จในการขับเคลื่อน สมรรถนะดิจิทัล (Digital Literacy) ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม (ออร์พินธ์ เกิดกันท์) เพื่อยืนยันว่าการบริหารจัดการนั้นเหมาะสมกับบริบทและสภาพจริงของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม ที่มี กรอบแนวคิดในการวิจัย เป็น ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี และ ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การจัดการสื่อ 2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การจัดการแหล่งเรียนรู้ 4) การจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยสร้างเป็นภาพ Infographic ที่สวยงาม เพื่อเป็น แนวทางการบริหารจัดการการใช้สื่อและนวัตกรรม โรงเรียนสุเหร่าทาบช้าง สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร สร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

- 1) ครูปรับบทบาทให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพนำ Google Workspace for Education และ Chromebook มาเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลอย่างทั่วถึง

3) โรงเรียนควรนำผลการประเมินและเสียงสะท้อนจากทุกภาคส่วนมาปรับปรุงแผนพัฒนาโรงเรียนในการบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางในการปรับบทบาทให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบการปรับบทบาทให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ นาวารัตน์. (2568). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงใน ถิ่น
ทุรกันดาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยเกริก.
- กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.
2564 – 2569). กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- ชนิษฐา วรวัตร และ พรทิพา ชนะโยธา. (2567). สภาพการบริหารงานวิชาการเชิงรุกในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ. วารสารวิชาการครูศาสตร์,
- จันจิรา สุจา และคณะ. (2563). การใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการ
วิจัย,
- ธัญญา แสงตันชัย. (2561). การบริหารสื่อและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุกิตา อังคุระษี. (2567). รูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โรงเรียนสุเหร่าท้าวช้าง. (2567). รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report:
SAR) ประจำปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตประเวศ.
- โรงเรียนสุเหร่าท้าวช้าง. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสุเหร่าท้าวช้าง (พ.ศ. 2568-2572).
กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตประเวศ.
- วีรพงษ์ คำผิง. (2561). การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อาเพียต สัตยดำรง และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2564). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ทั่วประเทศ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*.
- อภิรัตน์ สะอาดม่วง. (2568). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกริก.
- Syarip. (2025). Digital Leadership in Education: Challenges and Opportunities for Technology Integration. *International Journal of Educational Technology*.
- Welong, K. D. (2023). Digital Media Management in Enhancing Student Quality: A Case Study. *Journal of Digital Learning and Education*.

แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง
สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร

The Guidelines Of Environmental Management Approaches Of
Jindabumrung School, Khan Na Yao District Under
The Bangkok Metropolitan Administration

จิรพรรณ เชิญกลาง¹, ดร.สมชัย พุทธา²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 18, 2026 Revised: April 24, 2026 Accepted: April 25, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง 2. เปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 3.แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา โรงเรียนจินดาบำรุง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนจินดาบำรุง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 คน และใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิ่งแวดล้อม 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ชนิดได้แก่ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า มีความเที่ยงเท่ากับ .961 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบความแตกต่างนำทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียน จินดาบำรุง ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน 3) สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและระบบจัดการขยะครบวงจร พัฒนาระบบส่งต่ออุปกรณ์ร่วมกับเครือข่ายภายนอก ประเมินความเสี่ยงและรายงานสถิติอุบัติเหตุเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพควรแยกพื้นที่กิจกรรมออกจากพื้นที่เรียน ติดตั้งป้ายสัญลักษณ์จราจรและทางม้าลายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือวัดระดับเสียงร่วมกับการปลูกแนวรั้วต้นไม้ ส่วนสนามเด็กเล่นต้องใช้อุปกรณ์มาตรฐานสากลและติดตั้งบนพื้นผิวรองรับแรงกระแทกที่มีระยะปลอดภัย

คำสำคัญ: สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ,การจัดการสนามกีฬาสนามเด็กเล่น, การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of environmental management in educational institutions at Jindabamrung School;; (2) compare environmental management in the school classified by work experience; and (3) propose guidelines for environmental management in the school. The sample consisted of 52 teachers from Jindabamrung School, in the academic year 2025. A semi-structured interview was conducted with three environmental experts. The research instruments included two types: a rating-scale questionnaire with a reliability of 0.961, and a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA). When significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method. Content analysis was also employed.

The results revealed that: (1) the overall level of environmental management at Jindabamrung School was at a high level; (2) there were no statistically significant differences in environmental management when classified by work experience; and (3) the school should promote a safety culture and implement a comprehensive waste management system, develop emergency referral systems in collaboration with external networks, and conduct risk assessments along with accident statistics reporting to improve the environment. In terms of physical environment, activity areas should be separated from learning areas, clear traffic signs and pedestrian crossings should be installed, and noise levels should be monitored using measuring tools alongside planting green buffer zones. Playground equipment should meet international standards and be installed on impact-absorbing surfaces with adequate safety distances.

Keywords

Physical environment, sports field and playground management, accident prevention.

บทนำ

การพัฒนาพื้นที่เขตเมืองตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี มุ่งเน้นการยกระดับสู่การเป็นมหานครที่ยั่งยืนภายใต้ยุทธศาสตร์ "มหานครสีเขียว สิ่งแวดล้อมสะอาด สะดวกสบาย" ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกายภาพและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (สำนักยุทธศาสตร์กรุงเทพมหานคร, (2566).

นโยบายของสำนักงานเขตคันนายาวที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมดีและมีความปลอดภัยของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่หลักในการบ่มเพาะเยาวชน (สำนักงานเขตคันนายาว, (2568).

โรงเรียนจินดาบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงกำหนดกลยุทธ์การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าควบคู่กับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาโรงเรียนปี(2567-2569)

จากรายงานการประเมินตนเอง ประจำปี 2567 พบว่าระดับคุณภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนยังไม่บรรลุระดับยอดเยี่ยม โดยมีประเด็นท้าทายที่ควรเร่งพัฒนา อาทิ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของแหล่งเรียนรู้ ความหนาแน่นของอาคารเรียน การระบายอากาศและควบคุมอุณหภูมิที่ไม่ทั่วถึง ตลอดจนปัญหาด้านมลพิษทางเสียงและการส่องสว่างที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนหากไม่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอาจทำให้ผู้ปกครองไม่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนที่นี่ ทำให้เด็กมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ (รายการการประเมินตนเองปี, (2567).

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและอุปกรณ์ ด้านสนามกีฬาและสนามเด็กเล่น ด้านความปลอดภัยในการจราจร ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและระบบส่งต่อฉุกเฉิน และด้านการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุงให้มีความปลอดภัย สะอาด และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างสูงสุด (ประวีณา โกควณิช, 2560)

การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งด้านภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และระบบความปลอดภัย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จิราพร เครือแวง, (2562).

ข้อคำถามของการวิจัย

- 1.การจัดการสิ่งแวดล้อมการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
- 2.การจัดการสิ่งแวดล้อมตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันหรือไม่
- 3.แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา โรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. การจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน
2. แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะตามองค์ประกอบของการจัดการสิ่งแวดล้อมที่กำหนด

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวโรงเรียนและผู้เรียน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน สนาม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และความรู้สึกลดภัย ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียน (ประเสริฐ ด่านตระกูล, (2562).

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ หมายถึง สิ่งปลูกสร้างและสิ่งของที่มนุษย์จัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการดำรงชีวิต รวมถึงอาคารเรียนและอาคารประกอบที่มั่นคงปลอดภัย และมีการตกแต่งบริเวณให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ภายในห้องเรียนมีแสงสว่าง การระบายอากาศ และความสะอาดที่เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบพื้นที่ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์การเรียนรู้ เช่น สื่อ เทคโนโลยี และวัสดุต่าง ๆ มีความพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พื้นที่บริการของสถานศึกษา เช่น โรงอาหารและห้องสุขา ต้องเพียงพอ สะอาด และถูกสุขลักษณะเพื่อรองรับความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษา. (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย (2558)

การจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่น และเครื่องเล่นสนาม หมายถึง การดูแลและจัดสรรพื้นที่ให้ปลอดภัยและเหมาะสมต่อการใช้งานของผู้ใช้ทุกกลุ่ม โดยต้องติดตั้งเครื่องเล่นที่มั่นคง แข็งแรง และออกแบบให้สอดคล้องกับวัยและพัฒนาการของเด็ก พื้นสนามกีฬาและสนามเด็กเล่นควรมีคุณสมบัติรองรับแรงกระแทกเพื่อลดความเสี่ยงจากการล้ม พร้อมทั้งจัดพื้นที่โดยรอบให้ปราศจากสิ่งกีดขวางหรืออันตราย รวมถึงมีรั้วหรือระบบป้องกันเพื่อความปลอดภัย การบำรุงรักษา ตรวจสอบ และซ่อมแซมต้องทำอย่างสม่ำเสมอ และมีผู้ใหญ่หรือบุคลากรคอยดูแลระหว่างการใช้งาน นอกจากนี้ การออกแบบสนามเด็กเล่นทั้งแบบดั้งเดิม แบบร่วมสมัย หรือแบบผจญภัย ควรสนับสนุนพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กอย่างรอบด้าน (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม, กรมอนามัย, (2560).

การส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเดินทางและการใช้รถใช้ถนน ต้องมีการกำหนดเส้นทางเข้า-ออกภายในอย่างเป็นระเบียบและชัดเจนพื้นที่จอดรถของสถานศึกษามีการจัดแบ่งให้แยกออกจากพื้นที่เล่นหรือทำกิจกรรมของนักเรียนอย่างเหมาะสมมีมาตรการควบคุมการจราจรภายใน มีป้ายการจำกัดความเร็ว ป้ายเตือนหรือเส้นทางเดินปลอดภัย มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเดินทางภายในและรอบบริเวณโรงเรียน รณรงค์หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการขับขี่หรือจอดรถอย่างปลอดภัยในเขตโรงเรียนทางเดิน บันไดหรือพื้นที่สัญจรภายในสถานศึกษามีความปลอดภัยและมีระบบป้องกันอุบัติเหตุสถานศึกษามีการติดตั้งป้ายแจ้งเตือน หรือเครื่องหมายเพื่อชี้แนะแนวทางการเดินทางที่ปลอดภัยครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเดินทางและการจราจรในโรงเรียน (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, (2560).

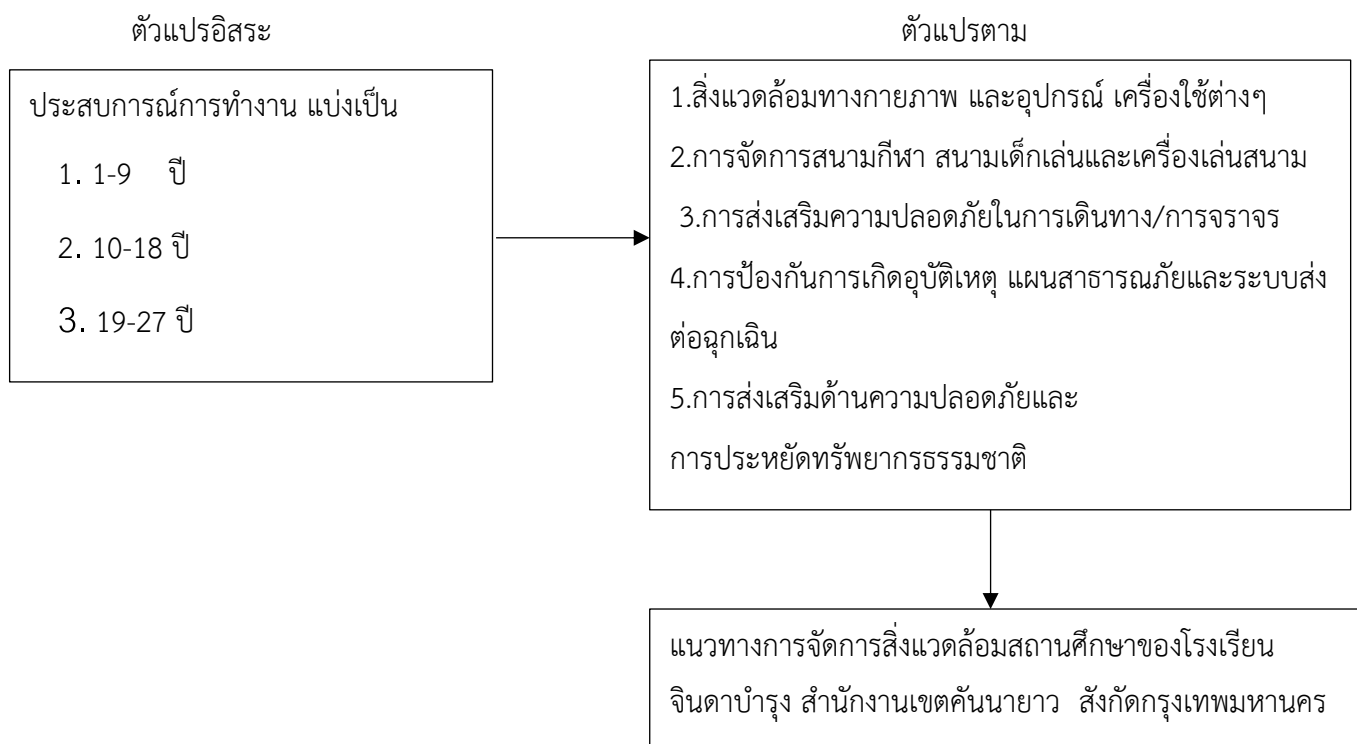
การป้องกันอุบัติเหตุ, แผนสาธารณสุข, และระบบส่งต่อฉุกเฉิน หมายถึง มาตรการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อช่วยลดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บอย่างเป็นรูปธรรม นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมปลอดภัยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรับมือเหตุฉุกเฉิน (เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม โรคระบาด)มีแผนสาธารณสุขที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถปฏิบัติได้จริงเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง บุคลากรมีความพร้อมและทักษะในการดำเนินการตามแผนสาธารณสุขเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รวมถึงระบบการสื่อสารภายในสถานศึกษาในกรณีเหตุฉุกเฉินมีความรวดเร็ว ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสถานศึกษามีระบบส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินที่สามารถประสานงานกับหน่วยแพทย์หรือโรงพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว ภายในโรงเรียนต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ชุดปฐมพยาบาล หรือสัญญาณเตือนภัย มีความพร้อมและอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี(สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, (2560).

การส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่ปลอดภัยและใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยในสถานการณ์ต่าง ๆ การหลีกเลี่ยงสถานการณ์เสี่ยง หรือการขอความช่วยเหลือ มีการอบรมให้นักเรียนเข้าใจและปกป้องข้อมูลส่วนตัวของตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนตระหนักถึงการใช้พลังงานอย่างประหยัด มีการจัดกิจกรรมหรือสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการลดของเสียและการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ บุคลากรทุกคนได้รับการปลูกฝังทัศนคติด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าผ่านนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ครูและบุคลากรมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ นักเรียน การจัดกิจกรรมและแบบฝึกทักษะด้านความปลอดภัยและการอนุรักษ์ในสถานศึกษาช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและนำพฤติกรรมเหล่านี้ไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2560)

แนวทาง หมายถึง ทิศทางนโยบายเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาโรงเรียนจินดาบำรุง, (2567-2569).

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุงสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร
สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา,สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, (2560).

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน Mixed methods research

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนจินดาบำรุง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 58 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนจินดาบำรุง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน ใช้เทคนิควิธีคำนวณ สัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายจากนั้นเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1.นางช่ออน วีระสุนทร ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตคันนายาว 2.นางสาวกษมน ยอดประดิษฐ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนจินดาบำรุงซึ่งมีผลงานด้านนวัตกรรมโรงเรียนต้นแบบปลอดภัย บุหรี่ไฟฟ้า ภูเขาและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประจำปีการศึกษา 2568 โรงเรียนจินดาบำรุง 3.นางสาวนงนุช เลิกบางพลัด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดราชสิงขร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาชุดที่ 1) แบบสอบถามแบบสอบถามแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุงสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ 2) การจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนาม 3) การส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร 4) การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณ

ภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉินและ 5) การส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961 ความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุงโดยใช้หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. เปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ (ทดสอบสมมติฐาน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One-way ANOVA)

3. การวิเคราะห์แนวจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุงสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง แพลผลและอันดับ

การจัดการสิ่งแวดล้อม	ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อม			
	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	อันดับ
1.ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ	4.38	0.505	มาก	3
2.ด้านการจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนาม	4.18	0.694	มาก	5
3.ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร	4.37	0.602	มาก	4
4.ด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉิน	4.46	0.616	มาก	2
5.ด้านการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ	4.50	.545	มาก	1

จาก ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง แพลผลและอันดับ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขต

คั่นยาว โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงอันดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการประหยัทรัพยากรธรรมชาติ,ด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉินอยู่, ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ,ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร ,ด้านการจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนาม

ตารางที่ 2.ผลวิเคราะห์ความแปรปรวน ความแตกต่าง F p-value ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม ในการจัดการสิ่งแวดล้อมโรงเรียนจินดาบำรุงจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.079	.300	.742
	ภายในกลุ่ม	12.869	49	.263		
	รวม	13.026	51			
2.ด้านการจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนาม	ระหว่างกลุ่ม	.566	2	.283	.578	.565
	ภายในกลุ่ม	24.011	49	.490		
	รวม	24.577	51			
3.ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร	ระหว่างกลุ่ม	1.194	2	.597	1.690	.195
	ภายในกลุ่ม	17.306	49	.353		
	รวม	18.500	51			
4.ด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	1.240	2	.620	1.676	.198
	ภายในกลุ่ม	18.131	49	.370		
	รวม	19.371	51			
5.การส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการประหยัทรัพยากรธรรมชาติ	ระหว่างกลุ่ม	.819	2	.409	1.399	.256
	ภายในกลุ่ม	14.333	49	.293		
	รวม	15.151	51			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.678	2	.		
	ภายในกลุ่ม	13.935	49	.284	1.193	.312
	รวม	14.614	51			

จากตารางที่ 2. ผลวิเคราะห์ความแปรปรวน ความแตกต่าง F p-value ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม ในการจัดการสิ่งแวดล้อมโรงเรียนจินดาบำรุง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.ผลวิเคราะห์แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคั่นยาว กรุงเทพมหานครเพิ่มเติม

สถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมปลอดภัยต้องเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยสนับสนุนนวัตกรรมและระบบจัดการขยะอย่างครบวงจร พัฒนาระบบและส่งต่อฉุกเฉินร่วมกับเครือข่ายภายนอกมีการ

ประเมินความเสี่ยงเชิงระบบมีการรายงานสถิติอุบัติเหตุและจุดเสี่ยงเพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมควรแยกพื้นที่กิจกรรมออกจากพื้นที่เรียน ประสานหน่วยงานภายนอกเพื่อติดตั้งป้ายสัญลักษณ์สะท้อนแสงที่ชัดเจนในระดับสายตา ติดเส้นทางม้าลายแยกทางเท้าออกจากทางเดินรถอย่างเด็ดขาด พร้อมใช้เครื่องมือวัดระดับเสียงและวัสดุดูดซับเสียงควบคู่กับการปลูกแนวรั้วต้นไม้ สำหรับสนามเด็กเล่นต้องเลือกอุปกรณ์ตามมาตรฐานสากลติดตั้งบนพื้นผิวรองรับแรงกระแทกมีระยะปลอดภัย

บทสรุปแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง

การวิเคราะห์ระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงอันดับจากสูงไปต่ำ อันดับที่สูงได้แก่ ด้านการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ), ด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉิน, ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ,ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร ,ด้านการจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนามเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า การสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าผ่านนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนครูและบุคลากรมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างด้านความปลอดภัยและการประหยัดทรัพยากรธรรมชาติให้นักเรียน การจัดกิจกรรมและแบบฝึกทักษะด้านความปลอดภัยและการอนุรักษ์ในสถานศึกษาช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและนำพฤติกรรมเหล่านี้ไปใช้ได้จริงและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อช่วยลดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บอย่างเป็นรูปธรรม นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมปลอดภัยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรับมือเหตุ มีแผนสาธารณภัยที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถปฏิบัติได้จริงเมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรง บุคลากรมีความพร้อมและทักษะในการดำเนินการตามแผนสาธารณภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินสอดคล้องกับนางสาววราวุธ ยะวะหาบ(2564) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง ด้านความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีมาตรการและแนวปฏิบัติในการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความปลอดภัย ในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษามีมาตรการและแนวปฏิบัติในการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาพตามแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการให้ความรู้ จัดมาตรการรักษาความปลอดภัย จัดมาตรการป้องกันอันตรายในสถานศึกษาที่จะเกิดแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกับ ปวีณา โภควณิช, (2559) ด้านความปลอดภัย พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดโดยเรียงลำดับสามอันดับแรก คือ 1) สถานศึกษามีสัญญาณไฟ สัญญาณกริ่ง ป้ายข้อความสัญลักษณ์เพื่อเตือนสิ่งที่เป็นอันตราย จุดที่ห้ามเพื่อสื่อสารกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ 2) สถานศึกษาจัดการแบ่งเขตภายในบริเวณโรงเรียน บริเวณสนามกีฬาที่แยกออกจากกันชัดเจน 3) สถานศึกษาส่งเสริมการให้ความรู้เบื้องต้นแก่นักเรียนในด้านการใช้

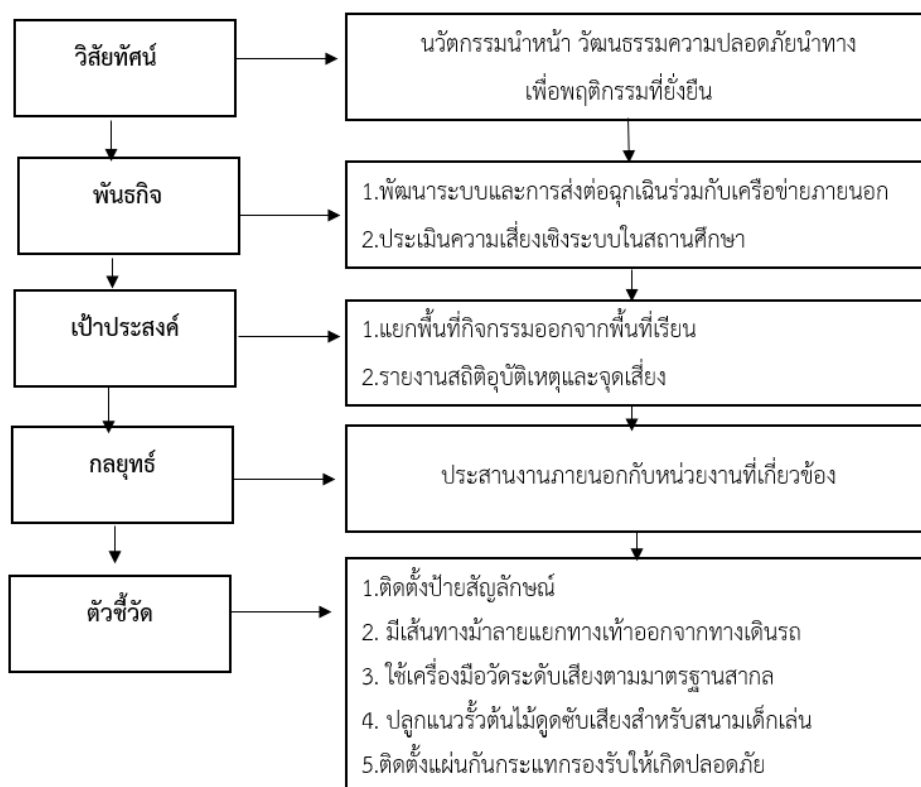
ประโยชน์ การป้องกันอันตราย เช่น การใช้ถังดับเพลิง การใช้บันไดหนีไฟ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความแตกต่างแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของ โรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากสมมติฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะผลการประเมินทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของ โรงเรียนจินดาบำรุง อยู่ในระดับ “มาก” ในทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานของครูที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา เนื่องจาก สถานศึกษามีมาตรการในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับการสื่อสาร และปฏิบัติตาม ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการสิ่งแวดล้อมในทิศทางที่คล้ายคลึงกันสอดคล้องกับ อาริยา สตาร์ตัน, (2565 น.78)ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวีความคิดเห็นที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคต คล้ายๆ กันโดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ การบริหาร และวิชาการ ซึ่งมีส่วนสำคัญ อย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานครและสอดคล้องกับ นิตยา แก่นพุฒ, (2562) ผลการเปรียบเทียบการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนาภิเษก จำแนกตามตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งสูงอาจจะทำให้มีประสบการณ์ทำงานมาก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนาภิเษก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคิดเห็นที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคตคล้ายกัน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน

สถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมปลอดภัยต้องเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยสนับสนุนนวัตกรรมและระบบจัดการขยะอย่างครบวงจร พัฒนาระบบและส่งต่อฉุกเฉินร่วมกับเครือข่ายภายนอกมีการประเมินความเสี่ยงเชิงระบบมีการรายงานสถิติอุบัติเหตุและจุดเสี่ยงเพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมควรแยกพื้นที่กิจกรรมออกจากพื้นที่เรียน ประสานหน่วยงานภายนอกเพื่อติดตั้งป้ายสัญลักษณ์สะท้อนแสงที่ชัดเจนในระดับสายตา ติดเส้นทางม้าลายแยกทางเท้าออกจากทางเดินรถอย่างเด็ดขาด พร้อมใช้เครื่องมือวัดระดับเสียงและวัสดุดูดซับเสียงควบคู่กับการปลูกแนวรั้วต้นไม้ สำหรับสนามเด็กเล่นต้องเลือกอุปกรณ์ตามมาตรฐานสากลติดตั้งบนพื้นผิวรองรับแรงกระแทกมีระยะปลอดภัย

การวิเคราะห์แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียน ตามข้อค้นพบดังกล่าว สามารถนำไปสู่การพัฒนาที่สามารถอภิปรายผลการศึกษาด้วยกลยุทธ์สถานศึกษาเสนอเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ได้

ดัง Flowchart ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง

แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมแผนตามกลยุทธ์สถานศึกษาโรงเรียนจินดาบำรุง

ตามข้อค้นพบเรื่อง สถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมปลอดภัยต้องเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยสนับสนุนนวัตกรรม(สัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตคันนายาว ,ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิงขร)นำมาประยุกต์ใช้เสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์โดยปรับให้เหมาะสม “นวัตกรรมนำหน้า วัฒนธรรมความปลอดภัย นำทางสู่พฤติกรรมที่ยั่งยืน”เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมปลอดภัย โดยส่งเสริมการใช้ นวัตกรรมในการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งจะนำไปสู่การสร้างพันธกิจ ตามข้อค้นพบเรื่อง พัฒนาระบบและการส่งต่อฉุกเฉินร่วมกับเครือข่ายภายนอก ประเมินความเสี่ยงเชิงระบบในสถานศึกษา(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจินดาบำรุง) เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง เช่น ภัยพิบัติ มีแผนเผชิญเหตุ ซ่อมอพยพ จัดเวรดูแลพื้นที่เสี่ยง และเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ รวมถึงระบบการสื่อสารเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายภายนอก เช่น สถานีตำรวจ วิศวกร สาธารณสุข การไฟฟ้า หน่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์วัฒนธรรมความปลอดภัย นำทางสู่พฤติกรรมที่ยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งเป้าประสงค์ ตามข้อค้นพบเรื่อง แยกพื้นที่กิจกรรมออกจากพื้นที่เรียน รายงานสถิติอุบัติเหตุและจุดเสี่ยง(สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิงขร) โดยสถานศึกษากำหนดขอบเขตพื้นที่ เช่น จุดหน้าโรงเรียน จุดรับ-ส่งนักเรียน ทางเดิน ระเบียง สนามเด็กเล่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติกา/ห้องวิทยาศาสตร์ระบบไฟฟ้า จุดเสี่ยงอัคคีภัย รวบรวมและวิเคราะห์ความเสี่ยงกับการป้องกัน นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนป้องกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์โดยข้อค้นพบ ประสานงานภายนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจินดาบำรุง) เช่น ชุมชน สถานีตำรวจ สำนักงานเขตหรือ

หน่วยงานท้องถิ่น โรงพยาบาล หน่วยกู้ภัย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและจะนำไปสู่การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จตามข้อค้นพบ คือ ติดตั้งป้ายสัญลักษณ์สะท้อนแสงที่ชัดเจนในระดับสายตา ติดเส้นทางม้าลายแยกทางเท้าออกจากทางเดินรถอย่างเด็ดขาด พร้อมใช้เครื่องมือวัดระดับเสียงและวัสดุดูดซับเสียงควบคู่กับการปลูกแนวรั้วต้นไม้ สำหรับสนามเด็กเล่นต้องเลือกอุปกรณ์ตามมาตรฐานสากล ติดตั้งบนพื้นผิวรองรับแรงกระแทกมีระยะปลอดภัย (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผู้อำนวยการเขตคันนายาว) ติดตั้งป้ายเตือน ระวังบันได ระวังรถเข้า-ออก ระวังสารเคมี (ห้องวิทยาศาสตร์) ป้ายห้าม ป้ายห้ามสูบบุหรี่ ห้ามนำอาหารเข้า ป้ายบังคับ สวมหน้ากากอนามัยสวมรองเท้าในพื้นที่กำหนด ล้างมือก่อน-หลังใช้งาน ป้ายทางหนีไฟและอพยพ ทางออกฉุกเฉิน (EXIT) ทางหนีไฟ ลูกศร แสดงทิศทางอพยพ จุดรวมพล ป้ายอุปกรณ์ฉุกเฉิน ถังดับเพลิง สายฉีดน้ำดับเพลิง เส้นทางม้าลายอยู่บริเวณหน้าโรงเรียน 1 จุด ปลูกรั้วต้นไม้ดูดซับเสียงสนามเด็กเล่นบริเวณทิศใต้ของโรงเรียน ติดตั้งแผ่นกันกระแทกบริเวณหน้าโรงอาหาร หน้าห้องน้ำ สนามเด็กเล่น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เชิงกลยุทธ์ เรื่อง แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาของโรงเรียนจินดาบำรุงสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร สรุปเป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) 1-9 ปี, 2) 10-18 ปี, และ 3) 19-27 ปี ตัวแปรตาม ได้แก่การจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ 2) การจัดการสนามกีฬา สนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนาม 3) การส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร 4) การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ แผนสาธารณภัยและระบบส่งต่อฉุกเฉิน และ 5) การส่งเสริมด้านความปลอดภัยและ การประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นวัตกรรมนำหน้า วัฒนธรรมความปลอดภัยนำทาง ไปบรรจุในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรด้านความปลอดภัย อนุมัติงบประมาณเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมและระบบจัดการความปลอดภัยตามที่

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำระบบการประเมินความเสี่ยงไปใช้สำรวจห้องเรียนและพื้นที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมประสานงานส่งต่อข้อมูลหากพบความผิดปกติ จัดระเบียบพื้นที่การเรียนรู้ให้ชัดเจน บันทึกสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อเป็นฐานข้อมูล ประสานงานกับฝ่ายอาคารสถานที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อพบจุดเสี่ยง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในพื้นที่ปลอดภัย จัดการเรียนการสอนรูปแบบหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การประหยัดพลังงาน หรือการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

1.3. สถานศึกษาควรนำไปใช้ในการ กำหนดนโยบายจัดทำคู่มือมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมปลอดภัย สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานเชี่ยวชาญ ใช้เป็นเกณฑ์ในการประกันคุณภาพภายใน (Internal Quality Assurance) ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา สำนักงานเขตคันนายาว สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการเดินทาง/การจราจร จำแนกตามอายุในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร เครือแวงมน. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24* [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2560). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- โรงเรียนจินดาบำรุง. (2568). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567*. สำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร.
- วารุณี ยะวะหาบ. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง*. [การศึกษาค้นคว้า อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- อารียา สตาร์ตัน. (2556). การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน
เขตราชเทวี. [ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเขตคันนายาว. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตคันนายาว.
กรุงเทพมหานคร.
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2566). แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี
ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.(2558). คู่มือสิ่งแวดล้อมปลอดภัยในโรงเรียน.
สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Strategic Leadership of School Administrators under the Education Department, Bangkok Metropolitan Administration

Baimiao Wu¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์^{2*}

Baimiao Wu¹, Pimparit Tiangpak^{2*}

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 20, 2026 Revised: April 25, 2026 Accepted: April 30, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 203 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ค่าที และ ค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การกำหนดวิสัยทัศน์, การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of strategic leadership of school administrators, and 2) compare the strategic leadership of school administrators classified by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 203 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan sample size table. The research instrument was a questionnaire consisting of a checklist format on respondents' general information, with a reliability coefficient of 0.86. The data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings revealed that: 1) The overall level of strategic leadership of school administrators in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at the highest level. 2) There was no significant difference in strategic leadership among school administrators with different ages. 3) There was no significant difference in strategic leadership among school administrators with different educational levels. 4) There was no significant difference in strategic leadership among school administrators with different work experience.

Keywords: Strategic Leadership, Vision Setting, Development of Students' Learning Quality

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยภายหลังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ความเสมอภาค และการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2542) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG 4) ที่มุ่งส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน (UNESCO, 2015) และสอดคล้องกับข้อมูลติดตามสถานการณ์ SDG 4 ของประเทศไทยที่รายงานโดย UNESCO Institute for Statistics (UIS, 2025) รวมถึงนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับการส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ในระดับพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะเขตเมืองปริมณฑลซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรและความหลากหลายทางสังคมสูง ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการและการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างของคุณภาพการศึกษาระหว่างเมืองมาจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม (UNICEF, UNHCR และ TDRI, 2025) รวมถึงปัญหาการหลุดออกจากระบบการศึกษาซึ่งยังคงเกิดขึ้นทั้งในพื้นที่ชนบทและเขตเมือง รวมถึงกรุงเทพมหานคร (SEAMEO, 2024)

จากหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน

บริบทของกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะพื้นที่เขตเมืองที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การศึกษารังนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว (Srisingha และ Indusuta, 2025)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก กำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสื่อสารที่ชัดเจน และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่าการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (รุ่งทิพา วิริยะ, ปองภพ ภูจอมจิตร, และกฤษณก ดวงชาทม, 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องสามารถวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ (ณัฐภัทร สุระรินทร์ และ น้ำฝน บุญนิยม, 2569)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และใช้เครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์ SWOT เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (ธิดาภา นาคเสพ และ สุกัญญา สุตารรัตน์, 2566)

ด้านการติดตามและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีบทบาทในการติดตามความก้าวหน้า ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา (จุไรรัตน์ เอมสรรค์, สาธร ทรัพย์รวงทอง, และ ทินกร ชอัมพงษ์, 2568)

การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอาศัยการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทางปัญญา การจัดปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการใช้การประเมินเพื่อพัฒนาและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ OECD, 2025)

คำถามการศึกษา

- 1.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
- 2.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แนวคิดและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจที่จำเป็น เพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำต้องมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์หลัก ควบคู่กับการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมุ่งเน้นอนาคตขององค์การ อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการใช้อิทธิพลเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (DuBrin, 2016)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สะท้อนบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Srisingha และ Indusuta, 2025)

ภาวะผู้นำในสถานศึกษามีบทบาทในการนำแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ผู้นำจำเป็นต้องสามารถขับเคลื่อนบุคลากรและองค์กรให้ดำเนินงานตามทิศทางที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Bush & Guo, 2026)

ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลก VUCA โดยผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเสริมพลังอำนาจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร (วีรพงษ์ สำมา และวิลลภา อารีรัตน์, 2568)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การวางแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งสะท้อนบทบาทของการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา (อนุสรณ์ เียนวัฒนา และ สุภาวดี ลาภเจริญ, 2565)

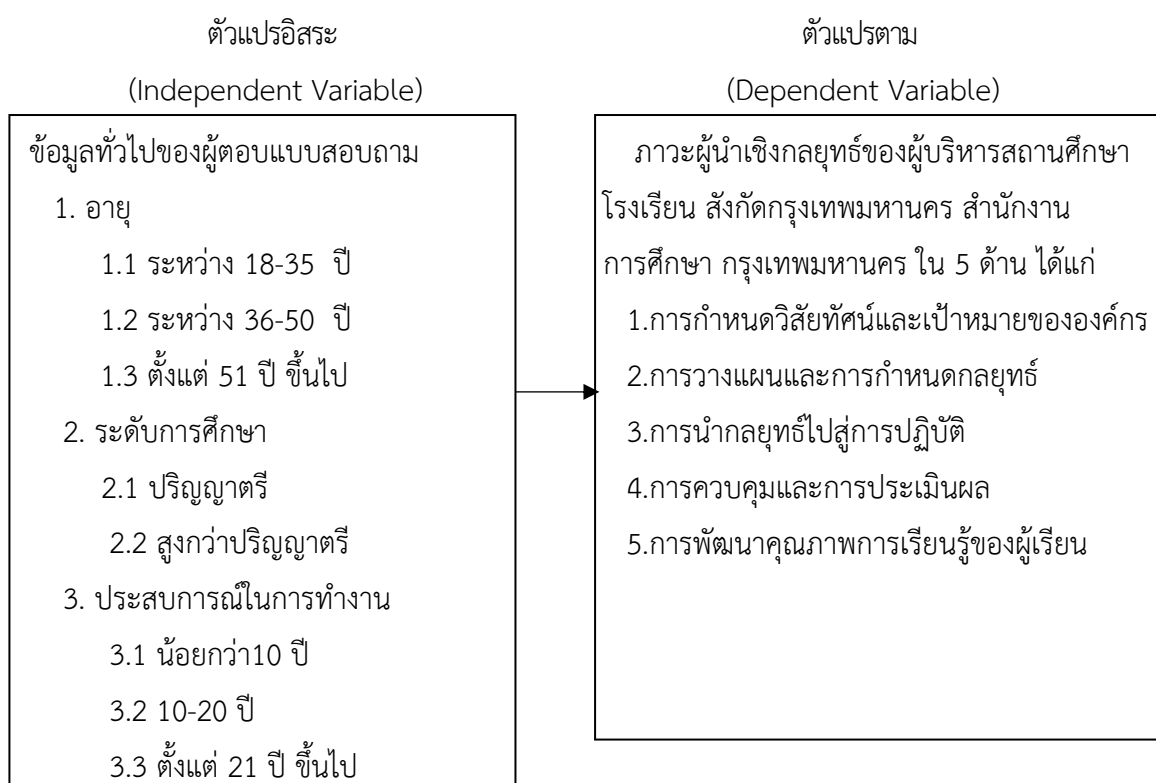
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การกำหนดทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะการนำไปปฏิบัติซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานสู่ผลลัพธ์จริง (เบญจพร ฐานสมุทร และ พชรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะด้านการควบคุม ติดตาม และรายงานผล ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ และช่วยส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ชนิษฐา เสงเป็ย และ สุนทรี วรรณไพเราะ, 2568)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนในระดับสูง โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 84.10 และปัจจัยสำคัญคือด้านการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียน นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ (อันอาษา และ กฤตภูมิ ขมภูวิเศษ, 2568)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 432 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร) เขตมีนบุรี จำนวน 13 โรงเรียน โดยมีประชากรทั้งหมด 432 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 :

43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสุเหร่าทรายกองดิน สังกัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน โดยผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เมื่อครบกำหนด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สถิติที่ใช้ในการในการศึกษา

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples 2) สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.57	0.39	มากที่สุด	1
2.ด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์	4.52	0.37	มากที่สุด	3
3.การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.54	0.39	มากที่สุด	2
4.ด้านการควบคุมและประเมินผล	4.52	0.39	มากที่สุด	3
5.การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.54	0.42	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.24	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ และด้านการควบคุมและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ

อายุ		$\bar{X}$	SD	F	p-value
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	ระหว่าง 18-35 ปี	4.64	0.38	5.711*	0.004
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.60	0.36		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.35	0.44		
	รวม	4.57	0.39		
ด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์	ระหว่าง 18-35 ปี	4.51	0.39	0.275	0.760
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.53	0.38		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.47	0.35		
	รวม	4.52	0.37		
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ระหว่าง 18-35 ปี	4.49	0.41	0.178	0.837
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.55	0.40		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.55	0.39		
	รวม	4.54	0.39		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

อายุ		$\bar{X}$	SD	F	p-value
ด้านการควบคุมและประเมินผล	ระหว่าง 18–35 ปี	4.46	0.42	1.762	0.174
	ระหว่าง 36–50 ปี	4.55	0.39		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.41	0.38		
	รวม	4.52	0.39		
ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	ระหว่าง 18–35 ปี	4.51	0.37	0.217	0.805
	ระหว่าง 36–50 ปี	4.53	0.43		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.58	0.44		
	รวม	4.54	0.42		
รวม	ระหว่าง 18–35 ปี	4.52	0.26	1.313	0.271
	ระหว่าง 36–50 ปี	4.55	0.24		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.47	0.26		
	รวม	4.54	0.24		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $F = 1.313$ และ $p = 0.271$ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มีค่า $F = 5.711$ และ $p = 0.004$ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินผล และด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่า F เท่ากับ 0.275, 0.178, 1.762 และ 0.217 และค่า p เท่ากับ 0.760, 0.837, 0.174 และ 0.805 ตามลำดับ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	SD	t	p-value
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	ปริญญาตรี	4.60	0.37	0.827	0.409
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.56	0.39		
ด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์	ปริญญาตรี	4.52	0.39	0.002	0.998
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.52	0.37		
ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ปริญญาตรี	4.51	0.43	-0.875	0.383
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.56	0.37		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ระดับการศึกษา		$\bar{X}$	SD	t	p-value
ด้านการควบคุมและประเมินผล	ปริญญาตรี	4.54	0.40	0.521	0.603
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.39		
ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	ปริญญาตรี	4.57	0.36	1.031	0.304
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.45		
รวม	ปริญญาตรี	4.55	0.26	0.483	0.630
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.23		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	น้อยกว่า10 ปี	4.67	0.35	7.304*	0.001
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.56	0.37		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.36	0.43		
	รวม	4.57	0.39		
2.ด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์	น้อยกว่า10 ปี	4.51	0.38	0.419	0.658
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.54	0.38		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.47	0.34		
	รวม	4.52	0.37		
3.ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	น้อยกว่า10 ปี	4.57	0.36	0.415	0.661
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.52	0.42		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.53	0.39		
	รวม	4.54	0.39		
4.ด้านการควบคุมและประเมินผล	น้อยกว่า10 ปี	4.49	0.39	1.866	0.157
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.57	0.40		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.42	0.38		
	รวม	4.52	0.39		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน		$\bar{X}$	SD	F	p-value
5.ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	น้อยกว่า 10 ปี	4.51	0.46	0.490	0.613
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.54	0.39		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.60	0.44		
	รวม	4.54	0.42		
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.55	0.22	1.079	0.342
	ระหว่าง 10–20 ปี	4.55	0.26		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.48	0.26		
	รวม	4.54	0.24		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษา โดยรวมมีค่า $F = 1.079$ และ $p = 0.342$ ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย มีค่า $F = 7.304$ และ $p = 0.001$ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินผล และด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่า F เท่ากับ 0.419, 0.415, 1.866 และ 0.490 และค่า p เท่ากับ 0.658, 0.661, 0.157 และ 0.613 ตามลำดับ ซึ่งไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียน (Vision) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ ฌักมาร์ สุกักรกุล และคัมภีร์ สุดแท้ (2568) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ

การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $F = 1.313$ และ $p = 0.271$ ซึ่งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน มีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการดำเนินงานเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พชรินทร์ เพ็ชรทอง, คึกฤทธิ์ ศิลาลาย และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2567) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน มีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการดำเนินงานที่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริญชัย สงวนวงษ์ และ รัตนา กาญจนภักดิ์ (2567: 167) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 322 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Cohen, Manion and Morrison (2011) ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในบางด้าน

4. จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่า $F = 1.079$ และ $p = 0.342$ ซึ่งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน มีความสามารถในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลเชิงลึกในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการดำเนินงานที่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทรทิพย์ จิตอำ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน และ มีความสามารถกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียน (Vision)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและ มีการบริหารเวลา และการสร้างระบบการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินทรัพยากรขององค์กร และการระบุความเสี่ยง ของโรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1)การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร 2)การวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ 3)การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4)การควบคุมและการประเมินผล 5)การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ

รุ่งทิพา วิริยะ, ปองภพ ภูจอมจิตร, และกฤษณก ดวงชาทม. (2568). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต

1. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5(2), 221–240. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index>

ณัฐภัทร สุระรินทร์ และ น้ำฝน บุญนิยม. (2569). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 5(2), 86–100.

ธิชาภา นาคเสพ และ สุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. *Journal of Roi Kaensar n Academi*, 8(10), 579–593.

จุไรรัตน์ เอมสรณ์, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, และ ทินกร ชำมพงษ์. (2568). การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารสมาคมนักวิจัย, 30(1), 383–407.

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD). (2025). *Unlocking High-Quality Teaching*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f5b82176-en>

วีรพงษ์ ลำมา และวิลลภา อารีรัตน์.(2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

พิเศษ. *วารสารสหวิทยาการศึกษาศาสตร์และพัฒนาสังคม*, 1(3), 186–198.

อนุสรณ์ เย็นวัฒนา และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ, 9(3), 71–84.

เบญจพร ฐานสมุทร และ พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น.

วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 13(1), 283–294.

ชนิษฐา เสงเปี้ย และ สุนทรี วรรณไพเราะ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 17(3), 87–97.

- อนุกุล อันอาษา และ กฤตภูมิ ชมภูววิเศษ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจการนักเรียนด้านวินัยและความประพฤตินักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. Sueksitalai Journal, 6(3), 43–56.
- DuBrin, A. J. (2016). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills (8th ed.)*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Srisingha, K., & Indusuta, K. (2025). *The relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2*. Journal of Education and Innovation, 27(3), 29–40. <https://doi.org/10.11185/jei-journals.v27i3.279739>
- Bush, T., & Guo, X. (2026). *Revisiting school leadership: Indigenous challenges to global north models*. Education Sciences, 16(2), 354. <https://doi.org/10.3390/educsci16020354>
- UNESCO. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC). (2018). *National Strategy 2018–2037*.
- UNICEF, UNHCR, & TDRI. (2025). *Access to Education for Stateless Persons in Thailand*. Bangkok: UNICEF Thailand.
- SEAMEO. (2024). *Thailand's education transformation: The road to zero dropouts*. Retrieved from <https://www.seameo.org/search/484>
- Srisingha, K., & Indusuta, W. (2025). *The relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of schools under the secondary educational service area office Bangkok 2*. Journal of Education and Innovation, 27(3), 29–40. <https://doi.org/10.11165/jei.v27i3.279739>
- Zakaria, I. B., Nor, M. Y. B. M., Alias, B. S. B., & Hamid, A. H. A. (2021). *The influence of principals' strategic leadership on students' outcome*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(2), 407–417. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i2/8844>



ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู

Good Governance in School Administration under Buengkum District Office, Bangkok Metropolitan as Perceived by Teachers

เกวลิน รัตน์มงคล¹, และ ธนิก คุณเมธีกุล^{2*}

Kavalin Ratmongkhol¹, and Thanique Kunametheekul^{2*}

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก¹, ไทย

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก², ไทย*

Faculty of Liberal Art, Education Administration, Krirk, University¹, Thailand*

Faculty of Liberal Art, Education Administration, Krirk, University², Thailand*

Received: April 20, 2026 Revised: Month Date, Year Accepted: Month Date, Year

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของครูโดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, การบริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู, สำนักงานเขตบึงกุ่ม

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the level of teachers' perceptions toward the application of Good Governance principles in school administration both overall and specific aspects, and 2) compare teachers' perceptions classified by educational attainment, work experience,

and school size. The sample size was a group of 181 teachers. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), and Scheffé's method for post hoc pair comparisons.

The findings revealed that 1) the overall teachers' perceptions toward the application of Good Governance principles in school administration was at a high level, and 2) the comparison of overall teachers' perceptions toward the application of Good Governance in school administration, classified by educational attainment, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .01 level.

Keywords: Good Governance, School Administration, Teachers' Perception, Buengkum District Office

บทนำ

การบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน ส่งผลให้แนวคิด “หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)” ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการปรับสมดุลระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภาคการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประชาชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากหน่วยงานผู้ปฏิบัติไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2568)

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และเพิ่มความเชื่อมั่นของชุมชนต่อสถานศึกษา (นุรีฮัน ดอเลาะ, 2567) อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่ยังคงมุ่งศึกษาในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลัก ทำให้ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะพื้นที่เขตบึงกุ่ม ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษ และมีบริบทแตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, พ.ศ.2562)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาสภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อสะท้อนสภาพจริงในระดับพื้นที่ และใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

การรับรู้ของครูต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

การศึกษานี้มุ่งเน้นการรับรู้ของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนการนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา การรับรู้ของครูในเชิงบวกจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบการบริหาร วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ความแตกต่างเชิงบริบทของสถานศึกษาต่อการรับรู้ของครู

ผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์การรับรู้ของครู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสบการณ์การทำงาน การเข้าถึงข้อมูล และมุมมองต่อการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้อาจส่งผลต่อระดับการรับรู้และการประเมินการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ช่องว่างการบริหารจัดการ และพัฒนาแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามในการศึกษา

1. ครูมีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานของการศึกษา

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

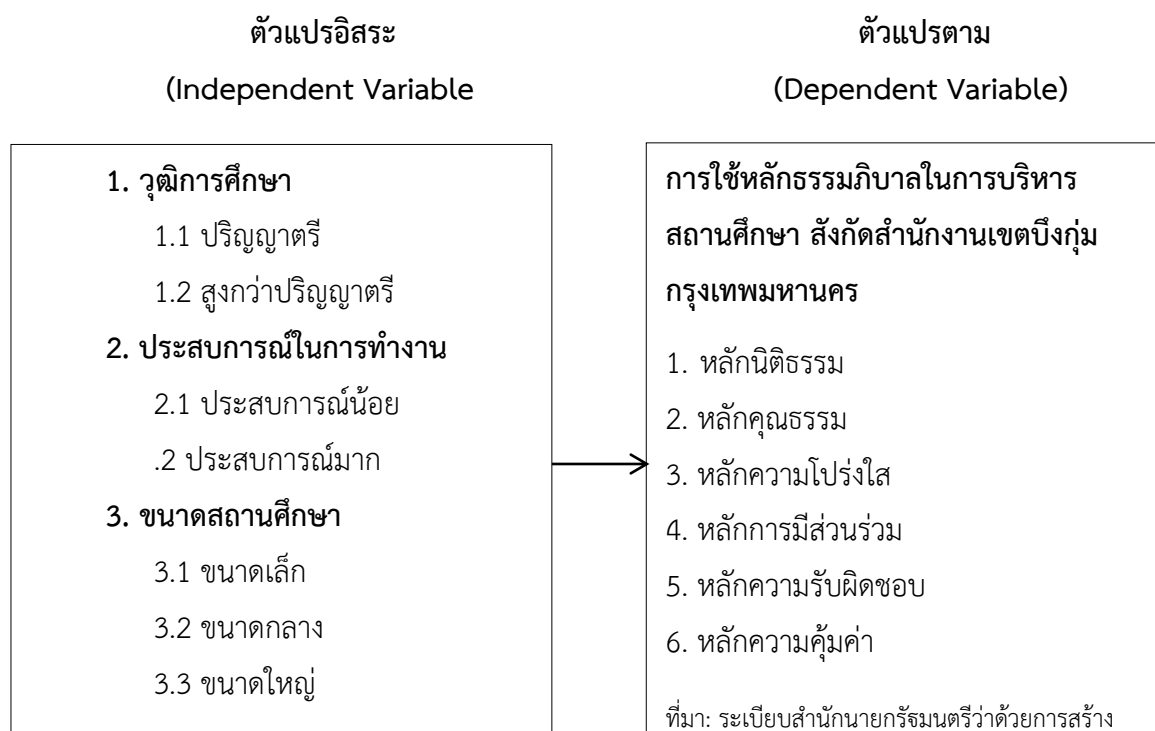
แนวคิดธรรมาภิบาลและการรับรู้ในการบริหารสถานศึกษา: ธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 ประกอบด้วยหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม การขับเคลื่อนหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับ “การรับรู้” ของบุคลากรในองค์กร (Robbins, 2017)

หากครูมีการรับรู้ว่าคุณบริหารดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบการบริหาร ขวัญกำลังใจ และคุณภาพการจัดการศึกษา (กัญญามน อินทวาท, 2562)

ปัจจัยเชิงบริบทและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งอาจส่งผลต่อความแตกต่างของการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา การสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวช่วยสะท้อนภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน และใช้เป็นฐานเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 แห่ง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จริง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ แลหลักความคุ้มค่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผู้ศึกษาเลือกใช้หลักธรรมาภิบาลระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากเป็นกรอบทางกฎหมายที่สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครทุกแห่งมีพันธกรณีต้องปฏิบัติตาม จึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาครั้งนี้มากที่สุด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่เป็นระบบ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 341 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และทำการคัดเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดระดับการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\$M\$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำผลค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบความแตกต่างรายคู่

ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ ของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา	ระดับการรับรู้			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.22	0.62	มาก	1
2. หลักคุณธรรม	4.12	0.62	มาก	5
3. หลักความโปร่งใส	4.21	0.63	มาก	2
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.18	0.61	มาก	3
5. หลักความรับผิดชอบ	4.13	0.64	มาก	4
6. หลักความคุ้มค่า	4.10	0.64	มาก	6
รวม	4.16	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.22$) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.21$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อการใช้

การใช้หลักธรรมาภิบาล					
ในการบริหาร สถานศึกษา	วุฒิมัธยมศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. หลักนิติธรรม	ปริญญาตรี	3.67	0.34	-17.39**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.66	0.41		
2. หลักคุณธรรม	ปริญญาตรี	3.60	0.34	-15.35**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	0.47		
3. หลักความโปร่งใส	ปริญญาตรี	3.69	0.43	-14.90**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.62	0.41		
4. หลักการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	3.69	0.39	-13.91**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.57	0.45		
5. หลักความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	3.57	0.29	-17.74**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.57	0.46		
6. หลักความคุ้มค่า	ปริญญาตรี	3.55	0.30	-16.99**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.54	0.48		
รวม	ปริญญาตรี	3.63	0.28	-18.01**	.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.58	0.43		

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร สูงกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา
ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. หลักนิติธรรม	ประสบการณ์น้อย	3.65	0.29	-23.96**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.73	0.31		
2. หลักคุณธรรม	ประสบการณ์น้อย	3.56	0.24	-22.72**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.62	0.38		
3. หลักความโปร่งใส	ประสบการณ์น้อย	3.65	0.35	-20.45**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.70	0.34		
4. หลักการมีส่วนร่วม	ประสบการณ์น้อย	3.63	0.29	-21.27**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.66	0.35		
5. หลักความรับผิดชอบ	ประสบการณ์น้อย	3.51	0.13	-31.39**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.67	0.33		
6. หลักความคุ้มค่า	ประสบการณ์น้อย	3.49	0.11	-29.52**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.65	0.37		
รวม	ประสบการณ์น้อย	3.58	0.14	-30.02**	.000
	ประสบการณ์มาก	4.67	0.32		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1. หลักนิติธรรม	ขนาดเล็ก	3.60a	0.40	33.38**	.000
	ขนาดกลาง	3.83a	0.51		
	ขนาดใหญ่	4.47b	0.55		
	รวม	4.23	0.61		
2. หลักคุณธรรม	ขนาดเล็ก	3.43a	0.36	33.47**	.000
	ขนาดกลาง	3.74a	0.49		
	ขนาดใหญ่	4.36b	0.56		
	รวม	4.14	0.62		
3. หลักความโปร่งใส	ขนาดเล็ก	3.23a	0.25	49.81**	.000
	ขนาดกลาง	3.81b	0.49		
	ขนาดใหญ่	4.48c	0.52		
	รวม	4.21	0.64		
5. หลักความรับผิดชอบ	ขนาดเล็ก	3.38a	0.23	26.22**	.000
	ขนาดกลาง	3.80a	0.50		
	ขนาดใหญ่	4.35b	0.60		
	รวม	4.13	0.64		
6. หลักความคุ้มค่า	ขนาดเล็ก	3.50a	0.26	24.82**	.000
	ขนาดกลาง	3.75a	0.48		
	ขนาดใหญ่	4.33b	0.63		
	รวม	4.11	0.64		
รวม	ขนาดเล็ก	3.43a	0.12	37.37**	.000
	ขนาดกลาง	3.79a	0.48		
	ขนาดใหญ่	4.40b	0.53		
	รวม	4.16	0.60		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางไม่พบความแตกต่าง

2. ด้านหลักความโปร่งใส พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกคู่โดยสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีการใช้หลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีการใช้หลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับรายด้าน โดยสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้ต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (หลักคุณธรรม) และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและตรวจสอบ (หลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส) อีกทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ (หลักความคุ้มค่า) ซึ่งการบริหารที่สมดุลย่อมสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of belonging) ของบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยงานวิจัยของการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กรและการพัฒนาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (นุริฮัน ดอเลาะ, 2567)

2. ด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงมักได้รับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และมีความเข้าใจในตัวชี้วัดเชิงบริหารที่ลึกซึ้ง นอกจากนี้ บุคลากรกลุ่มนี้มักได้รับมอบหมายงานในระดับนโยบายหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและกระบวนการตัดสินใจได้มากกว่า จึงสามารถประเมินระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2018a) ที่ระบุว่าการศึกษาที่สูงขึ้นช่วยให้บุคคลสามารถมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัย ที่พบว่าวุฒิการศึกษาส่งผลต่อการรับรู้ต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ, 2566)

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและเห็น

พัฒนาการของการบริหารจัดการมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และประเมินผลการใช้หลักธรรมาภิบาลในมิติต่าง ๆ ได้ละเอียดถี่ถ้วนกว่าครุุ่นใหม่ที่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นเรียนรู้ระบบงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2018b) ที่อธิบายว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยหล่อหลอมความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่มีต่อระบบงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 พบว่า การเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรและโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อน จึงจำเป็นต้องวางระบบการดำเนินงานและกลยุทธ์การควบคุมภายในที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน (Systematic Management) เพื่อกำกับการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงและยุติธรรมที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ของ (Glatter, (2018) โรงเรียนขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะเน้นหลักนิติธรรมและการมีส่วนร่วมที่เข้มข้นกว่า เพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กรที่มีสมาชิกจำนวนมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธีระยุทธ เต่นดวง, (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า การเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรเน้นการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจความถนัดของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ (Reskill/Upskill) ผ่านกระบวนการ PLC และกำหนดนโยบายลดความซ้ำซ้อนของงานด้วยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Resource Sharing) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.2 ยกระดับสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง: สำนักงานเขตควรขับเคลื่อน "ระบบโรงเรียนพี่เลี้ยง" (Mentoring System) โดยให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) ถ่ายทอดกระบวนการบริหารงานแก่โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการตรวจสอบความโปร่งใสให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน

1.3 ผู้บริหารควรจัดโครงการอบรม "ธรรมาภิบาลคนรุ่นใหม่" (New Gen Governance) สำหรับครูบรรจุใหม่เพื่อปูพื้นฐานด้านระเบียบกฎหมาย และเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดสำคัญของโรงเรียน เพื่อสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันเป็นการผสมผสานแนวคิดสมัยใหม่เข้ากับประสบการณ์ของครูรุ่นพี่ (Intergenerational Collaboration)

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในเชิงลึก เพื่อสร้างกลไกเชิงระบบที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ของกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาพฤติกรรมของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในประเด็นความเสมอภาคและการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) เพื่อการคุ้มครองสิทธิทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

2.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรส่งผ่านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือวัฒนธรรมองค์กร ที่ทำงานร่วมกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

องค์ความรู้ใหม่

ภาพโมเดลกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ ในสถานศึกษาการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ แลหลักความคุ้มค่า จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครู ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ

พัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยนำเสนอเป็น “โมเดลกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Model)” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการนำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน (Analyze Position) 2) การกำหนดเกณฑ์การบริหารจัดการตามลำดับความสำคัญ (Prioritize Criteria) 3) การกำหนดเป้าหมาย (Define Goals) 4) การกำหนดความรับผิดชอบและตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (Define Accountability) และ 5) การทบทวนและประเมินผลการดำเนินงาน (Review) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณ อินทว้าง. (2562). *การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิกานต์ ปัญญา และ ปราณี ลาภใหญ่. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู. *วารสารวิชาการทางการศึกษา*, 12(2), 45-58.
- ธีระ รุญเจริญ. (2568). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ข้าวฟ่าง.
- ธีระยุทธ เด่นดวง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นันทิกร โพธิภูมิ. (2558). *การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรีฮัน ดอเลาะ. (2567). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเกริก*, 9(1), 112-125.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย. (2566). *หลักธรรมาภิบาลกับการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(3), 88-102.
- พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (ศรีเมือง). (2558). *การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการวัดในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ของครูต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก*, 14(2), 25-40.
- วรัญญา รักษาแก้ว และคณะ. (2567). *ธรรมาภิบาลกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 15(1), 1-15.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.). (2564). รายงาน
สถานการณ์การทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.
- สุระศักดิ์ พันธุระ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด.
- Glatter, R. (2018). *Systemic leadership in education: Context, strategy, and collaboration*.
Routledge.
- Hallinger, P. (2018a). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational
Management Administration & Leadership*, 46(1), 5-24.
- Hallinger, P. (2018b). Surfacing the implicit: The role of context in educational leadership.
Journal of Educational Administration, 56(5), 458-473.
- Pangau, M. (2020). The impact of good governance on social stability in educational
institutions. *International Journal of Social Sciences*, 8(2), 80-92.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- UNDP. (2021). *Good governance and transparency in the public sector: Annual report
2021*. United Nations Development Programme.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสระเบบุรี เขต 1

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อรรจนวุธ สระแก้ว¹, และธนิก คุณเมธิกุล^{2*}

Ardwatu Srakaew¹, and Thanique Kunametheekul^{2*}

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 9, 2026 Revised: April 14, 2026 Accepted: April 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระเบบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The aimed to study 1) The transformational leadership of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 2) The effectiveness of public schools and 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and school effectiveness. The sample sign was a group of 285 teachers, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five rating scale constructed questionnaire, attached to its reliability of 0.94. The statistics used in analyzing quantitative data were percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of independent study were as follows: 1) The overall and specific perspectives of transformational leadership of school administrators were at the highest level, 2) The overall and specific perspectives of school effectiveness were at the highest 3) The overall relationship between transformational leadership and school effectiveness was highly positive at the statistically significant level of .01.

Keywords: Transformational, Leadership School Administrators, School Effectiveness

บทนำ

การศึกษาในยุคปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นสมรรถนะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต นโยบายการศึกษาของประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนและผลลัพธ์ทางการศึกษา ควบคู่กับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ภายใต้บริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางองค์กร และขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ซึ่งช่วยลดแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความพร้อมขององค์กร (Bass & Avolio, 1994) อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยช่วยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร (Bass, 1985) ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Leithwood & Jantzi, 2005)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นในบริบทระดับมัธยมศึกษา ขณะที่การศึกษาในระดับประถมศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ยังมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งกรอบแนวคิดในการวัดประสิทธิผลมีความหลากหลาย การนำกรอบแนวคิดของ ซึ่งครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ เจตคติ การปรับตัว และการแก้ปัญหา มาใช้จึงมีความสำคัญ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป (Mott, 1972)

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

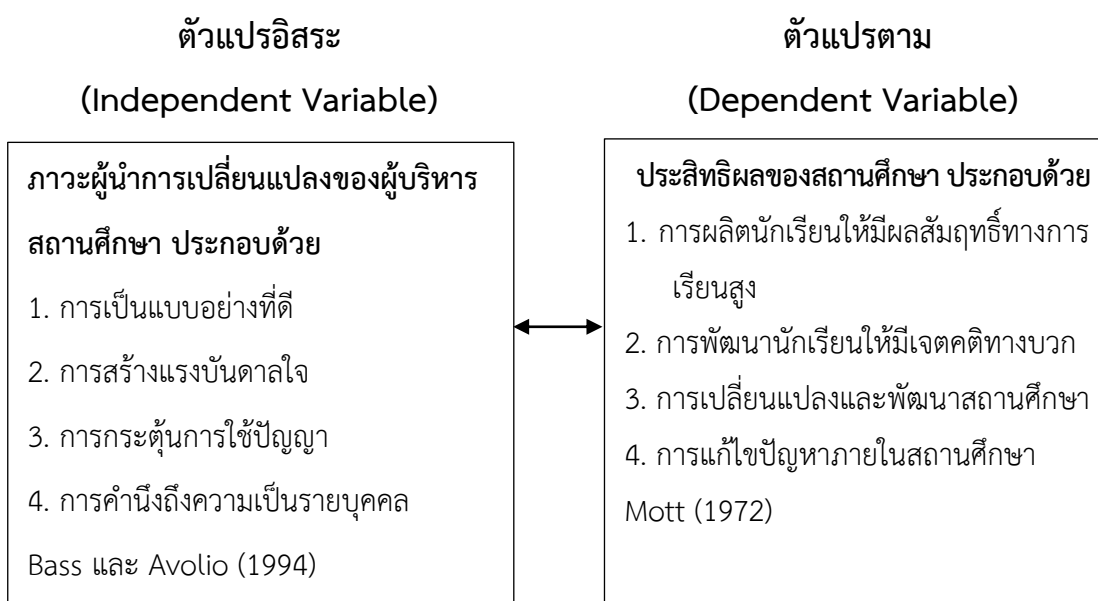
สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4I's ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation - IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation - IS) การคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration : IC) ในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาของ (Mott, 1972)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่เป็นระบบ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,088 คน จาก 116 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับของตัวแปร และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.69	0.44	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.64	0.48	มากที่สุด	3
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.63	0.45	มากที่สุด	4
4. การคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล	4.65	0.41	มากที่สุด	2
รวม	4.65	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.41$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.45$)

ตารางที่ 2. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.54	0.43	มากที่สุด	4
2. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.66	0.45	มากที่สุด	3
3. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา	4.72	0.34	มากที่สุด	1
4. การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.69	0.43	มากที่สุด	2
รวม	4.65	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวม ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.34$) รองลงมาคือ ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.43$) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ได้แก้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.43$)

ตารางที่ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตัวแปร X	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				Total r_y	แปลผล	อันดับ
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี X_1	0.65**	0.68**	0.70**	0.71**	0.78**	สูง	2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.72**	0.37**	0.48**	0.50**	0.59**	ปานกลาง	4
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา X_3	0.77**	0.66**	0.64**	0.63**	0.77**	สูง	3
ด้านการคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล X_4	0.75**	0.71**	0.76**	0.65**	0.81**	สูง	1
รวม	0.84**	0.69**	0.75**	0.72**	0.85**	สูง	

จากตารางที่ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.85$) ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา Y สูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.0.81$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.78$) และการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในปัจจุบัน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างแรงจูงใจและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985, pp. 20–22) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2564, น. 152) อติเทพ เสี่ยงสาย (2565, น. 102) ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ (2565, น. 101) และอัษฎา ศรีล้านมี (2566, น. 256) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบายและบริบททางสังคม มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ รวมถึงสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิด การปรับตัว และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งสะท้อนถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวคิดของ Mott (1972) ที่ครอบคลุมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ เจตคติ การปรับตัว และการแก้ปัญหา อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Littarak, Choeybal และ Charuchit (2020, p. 210) อติเทพ เสี่ยงสาย (2565, น. 106) และศุภชัย บุญนาง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2566, น. 1–13) ที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วมกันในหมู่บุคลากร และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่เมเท และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรนภา เจตนจำนงค์ (2564, น. 70) อรณิชา ทศตา (2564, น. 188) และ อติเทพ เสี่ยงสาย (2565, น. 109) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่มุ่งพัฒนาการใช้ปัญญาของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูทดลองใช้นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเพื่อพัฒนางานอย่างมีระบบ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางปัญญา (Intellectual leader) ในการตั้งคำถาม ชี้แนะ และกระตุ้นให้ครูใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวและใช้ทักษะชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมทักษะการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติการที่แปลงวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดแรงบันดาลใจสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้แนวทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยเชื่อว่าความรู้และทักษะของมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (Growth Mindset)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเพื่อช่วยให้เข้าใจเงื่อนไขแห่งความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ผู้นำสามารถนำไปใช้ได้ผลจริงในทางปฏิบัติ

2.2 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เช่น ภาระการสอนของครูมากเกินไป วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสม ข้อจำกัดในด้านการบริหารงาน ความสุขในการทำงานของครู ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ผู้เรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล (Bass และ Avolio, (1994) และประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา 4) การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Mott, 1972) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ โดยนำเสนอเป็น TL-IP-SE Model: Transformational Leadership-Internal Processes-School Effectiveness Model” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

(Transformational Leadership: TL) ซึ่งประกอบด้วยความเป็นแบบอย่างที่ดี (II) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) การกระตุ้นทางปัญญา (IS) และการคำนึงถึงความเป็นรายบุคคล (IC) เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness: SE) โดยไม่ได้ส่งผลโดยตรงเท่านั้น แต่ส่งผ่านกระบวนการภายในองค์กร (Internal Processes: IP) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ (MO) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (PA) การพัฒนาครูรายบุคคล (TD) และการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก (PC) กระบวนการเหล่านี้นำไปสู่ผลลัพธ์สำคัญคือ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน สะท้อนให้เห็นว่า “กระบวนการภายในองค์กร” ทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืนในบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่มุ่งพัฒนาการใช้ปัญญาของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูทดลองใช้นวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเพื่อพัฒนางานอย่างมีระบบ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางปัญญา (Intellectual leader) ในการตั้งคำถาม ชี้แนะ และกระตุ้นให้ครูใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวและใช้ทักษะชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมทักษะการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติการที่แปลงวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ครูถ่ายทอดแรงบันดาลใจสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้แนวทางการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยเชื่อว่าความรู้และทักษะของมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ (Growth Mindset)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการกระตุ้นการใช้ปัญญาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2566). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 1-13.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.
- อติเทพ เส่งสาย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรณิชา ทศตา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Littarak, S., Choeybal, P., & Charuchit, P. (2020). *The relationship between strategic leadership of school administrators with school effectiveness under the Office of the Secondary Education Area 21*. Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, 10(1), 210.

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